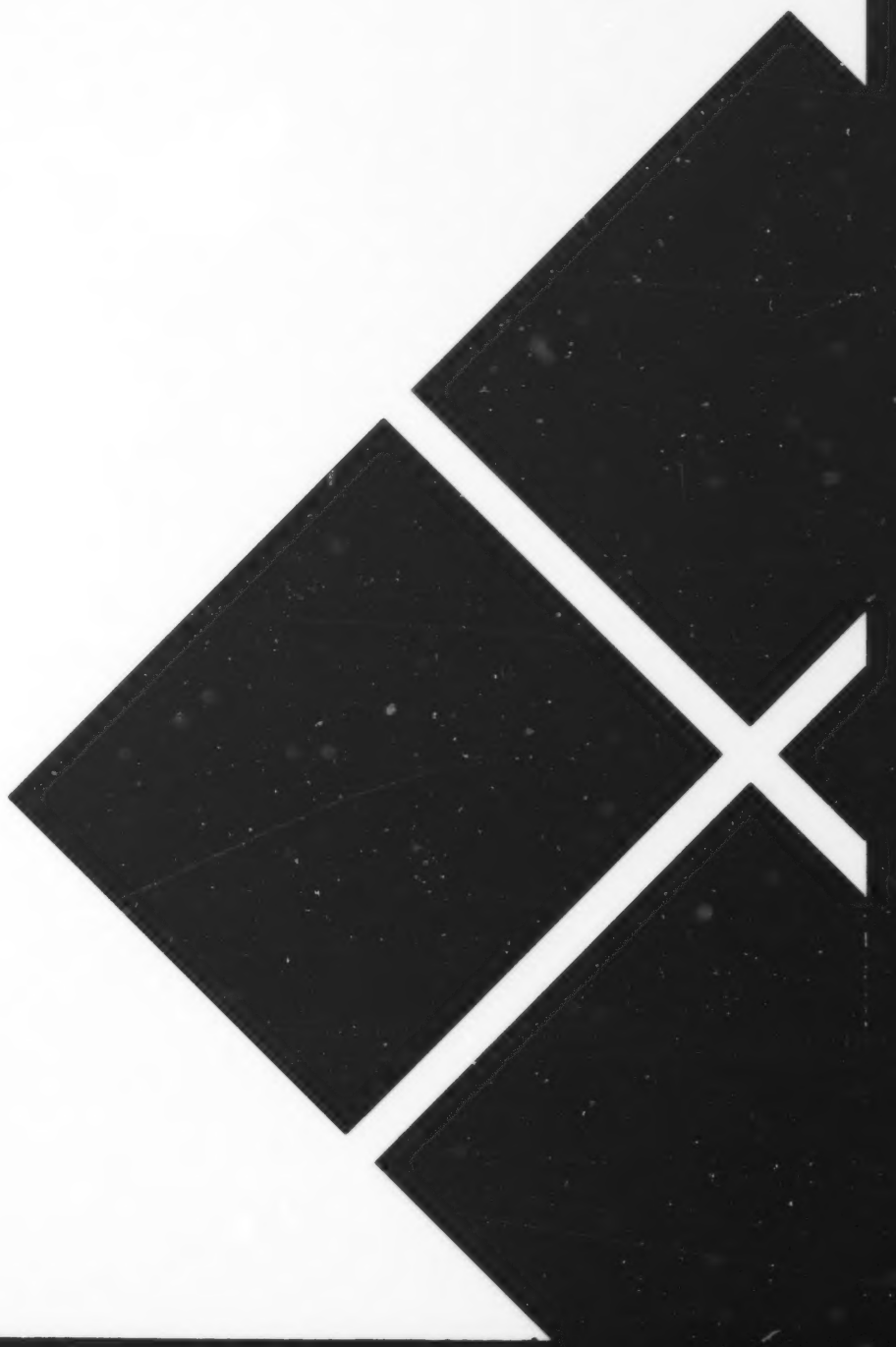
# L'information des travailleurs dans l'entreprise

Centre de
recherche et
de statistiques
sur le marché
du travail



Québec

86-0170/

# L'information des travailleurs dans l'entreprise

Le contenu de cette publication
a été réalisé par
le ministère du Travail
du Québec

Cette édition a été produite
par la Direction générale
des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Dépôt légal — 1er trimestre 1985
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISBN 2-551-09001-6 (pour la série)
ISBN 2-551-08997-2

© 1985, Gouvernement du Québec

# L'information des travailleurs dans l'entreprise

## Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail

par

**Rita R. Pothier**

Québec

## Table des matières

**Avant-propos** ..... 5

**Chapitre I**
**Relevé de la littérature relative à la divulgation d'informations dans l'entreprise** ..... 7

1.1. La divulgation directe aux travailleurs . 7
A) Les arguments pour ..... 7
B) Les arguments contre ..... 12
C) Le contenu de la divulgation aux travailleurs ..... 12
D) Le medium ..... 14

1.2. La divulgation exclusive aux syndicats . 18
A) Les arguments pour ..... 18
B) Les arguments contre ..... 20
C) Les contextes de la négociation .... 23

1.3. La formation ..... 24
A) Clientèles ..... 24
B) Le modèle législatif français ..... 25

**Chapitre II**
**Revue des législations ouvrières relatives à la divulgation d'informations** ..... 27

2.1. Législations européennes ..... 27

2.2. Législation américaine ..... 37

**Chapitre III**
**Au Québec, Divulgation de l'information aux travailleurs ou aux syndicats, état du dossier** .... 41

3.1. Législation québécoise ..... 41

3.2. Législation canadienne ..... 42

3.3. Position et recommandation des intervenants sociaux ..... 43

3.4. La divulgation volontaire ..... 48

**Conclusion** ..... 53

**Annexes** ..... 55

## Avant-propos

La crise énergétique, l'inflation, le réalignement des taux de change, les fluctuations des taux d'intérêts ont occasionné à l'échelle mondiale, des règles cycliques et des perturbations structurelles de grande importance; toutes les économies des pays industrialisés ont connu un ralentissement de croissance, des taux d'inflation fort élevés et une stagnation sinon un recul de la productivité; c'est dans cette conjoncture occidentale très troublée que le Québec a évolué, depuis une dizaine d'années[1].

Cette situation économique nouvelle a engendré des modifications exceptionnelles sur le plan des comportements en relations de travail. L'un des aspects les plus visibles s'appelle la « négociation des concessions ». Ainsi depuis 1981, aux États-Unis[2] dans l'ensemble de l'industrie automobile, dans les transports aériens et routiers, d'importantes concessions salariales ont été accordées du côté syndical. On se souvient que la perspective d'une faillite certaine chez Chrysler qui amena les syndicats à de gros sacrifices, avait déjà donné l'exemple.

Ces contrats de travail d'un type nouveau comportent presque tous des clauses stipulant une révision advenant l'amélioration de la conjoncture économique.

On a retrouvé ce phénomène au Québec, dans des entreprises aussi diverses que la Société John Mansville Canada[3], l'Université de Montréal[4] ou la Compagnie Fulmen[5].

Un autre phénomène explosif, qui modifiera probablement profondément le visage de l'emploi: l'introduction des technologies nouvelles. Jusqu'à maintenant d'un point de vue syndical, on se contentait de les appréhender, sinon de les baliser. Maintenant, elles font au Québec, entre autres, l'objet d'une politique gouvernementale[6].

Il est difficile de concevoir que des mutations aussi profondes, particulièrement celles entraînées par les nouvelles technologies se fassent sans que les travailleurs concernés — et ils sont fort nombreux — ne soient informés des réalités économiques de l'entreprise.

À la demande du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre, nous nous sommes interrogés sur l'état du dossier des droits à l'information pour les travailleurs. De façon générale nous vivons actuellement une explosion dans le domaine des communications; les ordinateurs domestiques facilitent l'accès à de nombreuses banques de données; bref, l'information, sous des formes multiples, circule très facilement. Mais qu'en est-il du « secret industriel »?

Pour tenter de répondre à cette question, nous avons effectué un relevé de la littérature, analysé l'approche, souvent législative, d'un certain nombre de pays industrialisés, et regardé la position des intervenants sociaux du Québec à cet égard. Enfin, nous avons demandé au Service de conciliation du ministère québécois du travail de nous faire connaître son expérience dans ce domaine. Nous le remercions de sa collaboration.

Le relevé de la littérature révèle une problématique quant au choix de l'interlocuteur, lors de la divulgation d'information: il y a ceux qui défendent la divulgation d'information exclusivement aux syndicats, d'autres qui soutiennent que ce sont tous les travailleurs qui doivent être informés de l'état de leur entreprise, ou de son avenir. Nous avons rapporté les arguments de l'une et l'autre école de pensée.

D'autre part, les spécialistes se sont particulièrement interrogés sur les modes de divulgation les plus efficaces. Rapport annuel? Journal d'entreprise? Il semble que le choix soit tributaire des objectifs recherchés. Nous avons aussi rapporté ce débat ainsi qu'un certain nombre d'aspects litigieux qui constituent les points forts de ce dossier.

---

1 Gouvernement du Québec. *Le virage technologique*. Québec. 1982. p. 16.

2 Sunderlanck. Paul C.. *Bargaining for concessions: what information must the employer provide?* Employees relations law journal. vol. 8. no 4. printemps. 1983. p. 670.

3 *La Tribune*. Sherbrooke. mercredi. 10 mars 1982. p. 45.

4 *Le Devoir*. mercredi. 3 mars 1982 p. 14.

5 *Le Nouvelliste*. mardi. 16 février 1982. p. 5.

6 Op. cit., supra note 1. Sur l'introduction des technologies nouvelles voir: Kimon Valaskakis. *La microélectronique: moteur de la reprise économique*. Science et technologie. vol. 2. no 1. mars-avril 1983. p. 5. Hady Bengahia. *Les nouveaux emp-lois: connaissances informatiques requises*. Science et technologie. vol. 2. no 1. p. 36. K. Vaslaskakis et H. Benyahia. *Informatisation. stratégie industrielle et emploi: problématique et plan de recherche dans le cadre du Québec*. rapport 1-19 Gama. Montréal.

Soulignons enfin que nous avons limité notre étude* à l'entreprise privée ou mixte, plus avare souvent d'informations que l'entreprise publique, par sa nature même, et non astreinte, comme les États démocratiques, à certaines règles de transparence.

* Nous avons effectué le relevé de la littérature grâce au système informatisé de repérage de l'information documentaire du ministère des Communications du Québec.

# Chapitre I
# Relevé de la littérature relative à la divulgation d'informations dans l'entreprise

Il se dégage du relevé de la littérature un certain nombre de problèmes qui constituent le coeur de ce dossier, ou se trouvent dans sa périphérie immédiate. Les chercheurs, ou les spécialistes, préoccupés de cette question s'interrogent particulièrement sur le choix de l'interlocuteur, lors de la divulgation d'informations, car le contenu nécessaire ou pertinent de cette divulgation varie selon l'interlocuteur choisi. Ils s'interrogent aussi sur le médium ou la technique de communication la plus efficace. Voici les lignes de force de ces discussions telles que développées par leurs partisans.

Souvent ceux qui défendent l'élargissement de la divulgation par les entreprises, de l'information la concernant le font à partir de points de vue très différents, que ce soit sur le plan social ou politique. Selon les auteurs B.J. Foley et K.T. Maunders[7], les arguments peuvent être regroupés selon deux écoles distinctes, en raison de l'interlocuteur choisi:

— Les arguments relatifs à la divulgation directe aux travailleurs,
— Les arguments relatifs à la divulgation exclusive aux syndicats officiellement reconnus.

## 1.1 La divulgation directe aux travailleurs

### *A) Les arguments pour*

Selon Foley et Maunders, quatre ou cinq arguments importants sont développés par ceux qui défendent ou supportent la divulgation directe aux employés. Ces universitaires appuient leur démonstration sur les recherches de quelques collègues. Voici un sommaire de ces arguments.

#### 1) Une gestion humanisée par la technique du feedback, (« information de retour »)

Il y a des individus et des groupes qui favorisent une approche plus humaine de la gestion et qui perçoivent la divulgation d'informations aux travailleurs pratiquement de façon utilitaire, comme un phénomène de motivation. En effet, sur la base des conclusions de recherches effectuées par des théoriciens de l'organisation, il est possible d'argumenter que le feedback aux employés va augmenter leur performance au travail via la connaissance des effets de celui-ci et ainsi servir à augmenter leur motivation.

Les caractéristiques comportementales des systèmes de contrôle ont alimenté une grande controverse,[8] mais certaines conclusions assez claires émergent d'une recherche relative à l'influence du « feed-back »: Harold J. Leavitt et R.A.H. Mueller, dans une étude[9] sur les effets obtenus en variant les quantités de « feedback », démontrent que la performance augmente proportionnellement à l'augmentation de la quantité de « feed-back » fourni. Ils ont aussi observé que l'absence de tout « feed-back » était accompagnée d'un haut niveau d'hostilité et d'une confiance assez réduite. En résumé, les rapports périodiques faits aux travailleurs sont parmi les facteurs qui produisent une réponse positive sur le plan de la motivation au travail.[10]

En même temps que tout système de contrôle efficace apporte une « information de retour » à l'individu quant à ses activités immédiates, et ceci est une pratique courante, les arguments qui justifient cette pratique doivent être recyclés pour supporter la demande en apport d'informations relatives à la performance financière et économique du département, de l'entreprise ou de la compagnie parce que cela peut produire une convergence, sinon une certaine harmonie, des objectifs des employés avec ceux de la compagnie.

Bien qu'il n'y ait pas de preuve directe pour étayer cette assertion, cela est certainement plausible selon Foley et Maunders et accepté par un grand nombre de spécialistes en management. La British Institute of Management, dans une enquête effectuée en 1957, et portant sur les

---

7 Foley, B.J., et Maunders, K.T. *Accounting information disclosure and collective bargaining*, Macmillan Press, Londres, 1977, p. 43 et ss.

8 A. Rapoport, *Information for decision making: Quantitative et Behavioural dimensions* (Englewood Cliffs, n.j.: Prentice-Hall, 1970).

9 Citée par E.H. Caplan, *Management accounting and Behavioural Science* (Reading, mass: Addison Wesley, 1971) p. 89, 90.

10 F. Herzberg, *« One more time: How do you motivate employees »*, *Harvard Business Review*, 66 (Janv.-Fév. 1968).

buts d'un plus grand apport d'informations financières aux employés, démontra qu'environ 40 % des 160 firmes de l'échantillon donnèrent à titre de raison la plus importante pour divulguer de l'information le fait que les employés puissent ainsi s'identifier à l'intérêt de l'employeur. [11]

On peut soutenir que le lien entre l'information de nature corporative et le niveau du travail des employés est trop ténu pour susciter une plus grande motivation.

De plus, il est peu probable qu'une politique d'envoi aux employés du rapport annuel soit d'une grande utilité à cet égard, même si cette pratique est supportée par l'envoi d'une plus grande quantité de matériel interprétatif. Il est possible aussi que le fait de rendre disponible le détail des profits suscite en réalité une contre-productivité: cela peut, par exemple, souligner des niveaux absolus de profit au détriment des ratios réels de ceux-ci, ou cela peut attirer l'attention sur des items qui gonflent anormalement les profits. Ceci n'est pas un argument contre la divulgation aux employés; il s'agit plutôt de souligner le fait que les rapports financiers, tels qu'ils sont présentement préparés, sont tout d'abord destinés aux actionnaires. Les informations divulguées aux employés ou aux syndicats doivent être conçues de façon différente, de façon à minimiser les risques de mauvaises interprétation.

Enfin, selon ces auteurs, en attendant que les ententes sur la divulgation aux employés soient largement acceptées et établies, les compagnies doivent continuer de fournir au moins cette information de base sur leurs profits annuels. C'est l'attitude minimale, vis-à-vis les travailleurs, qui puisse contribuer à leur compréhension des affaires de la compagnie et à enrayer les rumeurs qui souvent démoralisent les travailleurs non informés des réalités de leur entreprise.

### 2) Une participation accrue à la gestion de l'entreprise

Un deuxième argument important mis de l'avant par quelques tenants d'une plus grande divulgation aux travailleurs concerne son rôle dans une participation accrue au management. Cet argument est devenu très à la mode au début des années soixante-dix et a été traité très sérieusement par un certain nombre de gouvernements européens d'allégeances politiques différentes. [12]

Peu importe les détails relatifs à la structure institutionnelle de cette participation du travailleur, il semble y avoir un large consensus à l'effet que cela devrait contribuer au rendement de la compagnie. [13] Ceci, tel que soutenu, pourra se réaliser à travers un certain nombre de facteurs agissant simultanément, à savoir une plus grande promptitude à accepter le changement technologique parce que de telles décisions auront été partagées, une meilleure communication « dans les deux sens » qui améliorera la connaissance des gestionnaires relative aux conditions d'opération qui prévalent dans l'entreprise et les possibilités de paix industrielle qui seront ainsi renforcées. L'argument le plus global est celui de la reconnaissance du droit de tout être humain à être traité comme un sujet intelligent désireux de contrôler sa propre destinée. [14]

À ce stade-ci, selon Foley et Maunders, on ne peut considérer que des bénéfices de cette nature ont déjà résultés d'une telle participation des travailleurs. Les résultats, assez minces, avaient été prédits par certains spécialistes. Par conséquent, ces derniers favorisent une divulgation accrue des informations de la compagnie, selon deux optiques:

— à titre de stratégie pour obtenir le genre de participation qui leur paraît souhaitable,
— dans les cas où les institutions de participation existent déjà, sous la forme de comité d'entreprise ou de comité paritaire, une plus grande divulgation est considérée comme une condition nécessaire, même si elle est insuffisante, à la participation réelle des travailleurs.

Le trait caractéristique de ces deux arguments en faveur d'une plus grande divulgation est l'importance qu'on leur accorde à titre de mécanisme pour augmenter l'efficacité et la stabilité de l'entreprise. Le mobile pour introduire la divulgation dans le cadre des politiques industrielles d'une compagnie peut, conséquemment, être rationalisé en récupérant celle-ci comme technique de gestion. Ainsi, elle devient conforme aux perceptions traditionnelles de l'essence et des fonctions d'une entreprise d'affaires.

---

11. British Institute of management, Personal management series no 8, *Presenting financial information to employees* (1957).
12. Campbell Balfour, *Worker's participation* in *Western European participation in industry*, ed. Campbell Balfour, (London: Croom Helm, 1973).
13. K.F. Walker and L. Greyfié de Bellecombe, *Worker's participation in management*, International institut of Labour Studies, Bulletin no 2 Feb. 1967).
14. Ibid. p. 16.

### 3) La mutation du concept d'entreprise dans notre société et le développement d'une éthique nouvelle

Selon les auteurs Foley et Maunders, le troisième argument en faveur de l'élargissement de divulgation des données financières et économiques de l'entreprise découle précisément de notre notion, actuellement en mutation, du rôle d'une entreprise dans une société moderne. Traditionnellement, la loi exigeait que la compagnies privées agissent dans l'intérêt uniquement de leurs actionnaires. Au début des années soixante, en Angleterre, cette vision passéiste des obligations d'une compagnie a été modifiée par l'arrêt Parke -vs- The Daily News et autres.[15]

L'objectif de la divulgation d'informations financières par les rapports annuels a d'abord été envisagé comme une façon de démontrer aux actionnaires le bon emploi et la bonne gestion des ressources de la firme durant l'année. Ce n'est que récemment que la divulgation d'informations aux autres parties intéressées, par exemple aux employés ou aux syndicats, a été considérée.

La vision traditionnelle et classique d'une entreprise d'affaires qui a conditionné l'attitude à la fois des avocats, des compagnies et de leurs comptables, origine en grande partie d'une théorie économique. Essentiellement, l'entreprise est analysée selon un schéma de référence hautement mécaniste, comme le lieu où des décisions se prennent et dans lequel le gestionnaire-entrepreneur tente de maximiser les profits. Le gestionnaire-entrepreneur est sujet à un certain nombre de contraintes extérieures relatives au marché et à la technologie, lesquelles sont bien définies et bien connues. Tout en reconnaissant un certain nombre d'autres données restrictives, de la nature aussi des contraintes extérieures, cette théorie démontre que la poursuite du profit maximum pour l'entreprise va simultanément maximiser les bienfaits pour la société entière. Cette confusion des intérêts, même confrontée aux hypothèses théoriques les plus rigoureuses, est devenue et est restée encore la base du « laissez-faire » économique. Ceci offre une justification toute faite et rationnelle à l'homme d'affaires lui permettant de mettre à profit son ambition et de promouvoir l'intérêt des actionnaires, en ignorant même l'intérêt des autres parties intéressées au processus de production. Cette vision de l'entreprise, alliée aux attitudes qui prévalent quant aux droits de propriété, a constitué la base sur laquelle la Loi des compagnies et beaucoup de pratiques comptables ou de gestion ont été édifiées.

Selon Foley et Maunders, depuis 1930, les recherches sur les aspects à la fois empiriques et analytiques du comportement de l'entreprise, ont continuellement sous-estimé le simple aspect « contribution à quelque chose » de la compagnie. Les travaux de Berle et Means sur les formes de participation à la propriété,[16] assistés et soutenus par la propagande de James Burnham[17] ont transformé en lieu commun la discussion relative au divorce entre le « propriété » et le « contrôle » d'une compagnie moderne, à l'augmentation du niveau professionnel des cadres et aux plus larges possibilités, en affaires, de poursuivre des buts autres que celui de la maximisation du profit. De plus, il y eu un certain nombre de développements importants en théorie économique, lesquels reconnaissent qu'un environnement non compétitif offre aux preneurs de décisions une discrétion considérable quant au choix de leurs objectifs. À titre de conséquence, un certain nombre de firmes mettent actuellement l'emphase sur des objectifs variés tels l'augmentation des ventes,[18] la maximisation des traitements[19] de la classe des cadres, ou la simple satisfaction.[20]

La notion de l'entreprise « socialement responsable » ne se situe qu'un degré au-dessus de ces positions théoriques ou empiriques; dans une grande mesure, cette nouvelle conception de la compagnie a émergé de recherches académiques. De plus, dans ses derniers travaux, Berle parle de la « conscience corporative » qui retient les gestionnaires d'un comportement socialement irresponsable. Il fait aussi référence au « consensus public » ou « social » auquel les gestionnaires sont redevables.[21] Le concept de l'âme « corporative » a de la même façon été utilisé pour imager la perception qu'une compagnie privée est responsable de plus que son propre champ d'action et que ses activités transcendent les intérêts d'un seul groupe.

---

15 *Parke vs the Daily news and others*, 1962, 2 All., 929-948. Il a été jugé dans cette affaire que le fait de donner des primes de licenciement, à titre d'exemple, à des employés de deux autres journaux, dépassait la compétence légale des directeurs et que cela n'était pas dans l'intérêt de l'entreprise.

16 A.A. Berle and G.C. Means, *The modern corporation and private property* (New-York: Harcourt, Brace and World, 1978).

17 J. Burnham, *The managerial revolution* (Harmondsworth: Pengrein Books, 1945).

18 W.J. Baumon, Business behaviour, value and growth (New-York: Macmillan, 1959).

19 P.E. Williamson, *The economics of discretionary behavior: managerial objectives of the firm*, (Englewood cliffs, n.j.: Prentice-Hall, 1969).

20 H.A. Simon, *models of man* (New-York: John Wiley, 1957).

21 A.A. Berle, *The thwentieth century capitalist revolution* (London: Macmillan 1958) et A. Berle et G.C. Mans, *The modern corporation private property* (New-York: Harcourt, Brace and World, 1968).

Ces idées ont circulé pendant trente ou quarante ans dans les cercles académiques et se sont graduellement installées dans les cercles d'affaires où il est devenu courant d'entendre que l'entreprise doit servir trois groupes d'intérêts de façon égale: ceux des actionnaires, ceux des travailleurs et ceux des clients.

Toujours selon les auteurs Foley et Maunders, ces changements radicaux de perception quant aux responsabilités des entreprises ont suscité des questions quant à ce que doit être une relation véritable entre l'entreprise et ses employés. Il y a lieu de déterminer aussi quelques-unes des raisons pour lesquelles les gestionnaires semblent prêts à reconnaître le besoin d'un élargissement de la divulgation financière et économique aux travailleurs. Des raisons « utilitaires » et « éthiques » avancées de loin en loin expliquent d'une certaine façon les pressions venues parfois des rangs du management. Déjà en 1949, en Angleterre, le British Institute of Management donna une conférence pour faire connaître son opinion quant à la nécessité de divulguer et d'expliquer l'information financière aux travailleurs à titre d'élément important d'une démarche de concertation.[22] Plus tard, en 1957, aussi en Angleterre, la B.I.M. en relation avec des organismes tels l'A.C.C. (maintenant The Association of Certified Accountants), et l'I.C.M.A. (maintenant l'Institute of Cost ans Management Accountants) et l'I.P.M. (Institute of Personal Management) publiait une brochure qui investiguait les raisons militant en faveur de la divulgation d'informations aux travailleurs et en expliquant les méthodes.[23]

Le fait saillant des efforts de ces pionniers patronaux est que la divulgation apparait d'abord comme un auxiliaire à la consultation paritaire plutôt qu'à la convention collective. En d'autres mots, la divulgation apparait plus en relation avec les zones d'intérêt commun entre les employés et les cadres plutôt qu'en relation avec les zones de conflit et de controverse. Cela semble être une orientation patronale typique dans la mesure où elle émerge d'une vision de l'entreprise et des relations industrielles selon un schème de référence unitaire où les attitudes qui prévalent sont les suivantes: « tout le monde est dans le même bateau »; « nous partageons tous intimement les mêmes aspirations » etc. Si cela était réellement le cas, selon les auteurs, il n'y aurait aucune raison pour que les cadres refusent toute information, le prétexte que cette information peut être utilisée de façon non scrupuleuse ou peut être acquise par les compétiteurs ne tenant plus.

Mais l'attitude des travailleurs, avec leur expérience acquise au cours des négociations dans le monde de l'après-guerre, était sensiblement différente. L'information financière et économique leur était d'abord utile pour clarifier et élargir le champ de la négociation.

Les auteurs citent certains arguments avancés depuis longtemps par des gestionnaires progressistes pour un élargissement de la divulgation de l'information aux travailleurs:

— cela joue en faveur de l'intérêt à long terme de l'entreprise;

— cela reconnaît le changement fondamental de la nature de l'entreprise;

— cela peut constituer une composante importante de la consultation paritaire.

Selon eux, tous ces arguments ont été recommandés à un moment ou à un autre aux gestionnaires qui étaient essentiellement d'une mentalité réformiste. Sous-jacente à cette approche, se trouve une acceptation fondamentale de l'économie mixte, la divulgation étant envisagée comme une technique pour rendre l'économie plus efficiente, plus humaine et plus démocratique.

### 4) Une évolution socialiste du concept de propriété basée sur les principes de la démocratie industrielle et du contrôle accru de l'environnement

Toujours selon Foley et Maunders, deux autres arguments sont mis de l'avant en faveur de la divulgation aux travailleurs. Ces arguments dérivent d'un point de vue minoritaire qui se situe hors du consensus général. Le premier de ceux-ci relève de la tradition socialiste. En même temps que l'objectif ultime demeure un changement des fondements de la propriété privée et du contrôle des ressources économiques, l'augmentation de l'information aux travailleurs est perçue comme servant partiellement ces objectifs en aidant la prise de contrôle des travailleurs et en développant leur autogestion.

Cette requête aux gestionnaires à l'effet « d'ouvrir les livres » a une histoire très longue dans la pensée socialiste et réflète un manque de confiance profondément ressenti de l'économie capitaliste. On croit cette dernière capable de manipuler ses opérations financières et économiques aux dépens des travailleurs.

---

22 British Institute of management, Conference series no 10, *Financial information and joint consultation* (July 1949.

23 op. cit. supra note 11.

24 H. Scanlon, *Worker's control and the transnational company*, Institute for worker's control, Pamphlet series no 22, (1970).

Ainsi, Hugh Scanlon a développé les arguments suivants:

> « Pour avoir une compréhension exacte des fonctions et des problèmes de toute entreprise, il est nécessaire, d'abord, d'avoir facilement accès à l'information pertinente. Il semble y avoir une véritable conspiration organisée pour tenir loin les travailleurs d'une connaissance efficace des opérations de l'entreprise, de ses marchés financiers et de ses plans ... L'une des demandes-clé de la démocratie industrielle est *d'ouvrir les livres*. Cela ne signifie par comme trop souvent par le passé, un bilan rapidement concocté avec lequel les délégués syndicaux se retrouvent fréquemment collés au moment où ils entreprennent des négociations. Cela signifie que les travailleurs ont une information complète et détaillée concernant les coûts, la mise en marché et tous les autres détails financiers ». [24]

Les partisans du contrôle des travailleurs rejettent la consultation paritaire et la plupart des schèmes de participation qui leur paraissent potentiellement néfastes pour le pouvoir de négociation des travailleurs, à cause des divisions dans les rangs et parmi les délégués syndicaux que cela entraîne. Ils s'interrogent de la même façon sur la bonne foi des compagnies qui volontairement offrent de l'information: « les formules raffinées pour calculer les bonis ou la participation à la valeur ajoutée, liées à une information sélective et distribuée au compte-gouttes augmentent la confusion au sein des travailleurs et le danger que quelques-uns des délégués syndicaux se retrouvent eux-mêmes incorporés de façon confortable à l'intérieur des « sphères mystérieuses » du management. [25] Cela signifie que rien de moins qu'un accès général, sans ambiguïté, et sans restriction à tous les secrets commerciaux doit être demandé et étant donné que « l'appétit vient en mangeant », toutes les informations parcellaires doivent être tout de même prises en considération.

Selon les auteurs, cette école de pensée en faveur d'un élargissement de la divulgation est basée sur deux principes fondamentaux:

a) c'est une technique qui peut aider les travailleurs à établir *une plus grande démocratie* dans le processus de prise de décision au sein de l'entreprise;
b) elle peut être utilisée comme une forme de *contrôle sur certains aspects du système de production* qui ont des conséquences extérieures néfastes telle la pollution ou la dégradation de l'environnement.

a) *Démocratie industrielle*

Le premier principe, qui est la question de la démocratie industrielle, demeure un sujet très large. Qu'il soit suffisant de dire qu'il existe un désaccord considérable sur sa signification précise, sur les structures nécessaires à sa création et à son maintien et finalement, étant donné la nature de la technologie, sur la question de son existence même.

Cependant, peu importe la forme ultime de la démocratie industrielle, le fait que l'information pertinente soit un sine qua non pour un électorat judicieux, et qui a atteint sa maturité, est admis. Y a-t-il lieu de s'interroger par la suite sur ce qui constitue de l'information pertinente pour des travailleurs étant donné qu'ils constituent une partie significative, si ce n'est le tout, de cet électorat?

b) *Contrôle accru de l'environnement*

Pendant que la question de la démocratie industrielle demeure hautement controversée, le second argument en faveur d'une plus grande divulgation l'est beaucoup moins. Des conséquences sur l'environnement ont lieu quand une entreprise impose, comme le résultat de son activité principale, des coûts à des individus qui eux-mêmes ne sont pas directement partie à cette activité. Les gestionnaires sont considérés comme les gardiens de ressources rares et la mauvaise utilisation de ces ressources peut affecter non seulement l'entreprise elle-même mais aussi la communauté entière. C'est pourquoi la compétence des gestionnaires doit être évaluée en termes plus larges que ceux de la rentabilité conventionnelle et, possiblement, du point de vue des intérêts de groupes différents. [26] Comme les travailleurs ont une connaissance « de l'intérieur » des gestes de l'entreprise et de son potentiel, ils apparaissent comme un groupe-clé dans le développement du sens de la responsabilité sociale, étant donné que la divulgation d'informations qui leur est faite peut devenir un instrument utile et puissant d'apurement social. Ainsi, d'autres groupes pourraient y trouver avantage: les clients, le gouvernement, la communauté locale, ou même les actionnaires.

25 A. Topham et K. Coates, *The new unionism*, (London: Peter Owen: 1972).

26 B. Shenfield, company boards: Their responsabilities to shareholders, employees and the community (London, Allen and Unwin, 1971).

5) Une solution de rechange à la syndicalisation traditionnelle

Toujours selon Foley et Maunders, l'argument final avancé en faveur d'un élargissement de la divulgation aux travailleurs trouve ses assises auprès de certains travailleurs qui considèrent celle-ci comme un renouveau possible du concept de consultation paritaire, à titre de solution pour obvier à la syndicalisation. Il doit être souligné, selon les auteurs, même s'il s'agit d'une vision minoritaire, que cela est très significatif. La crainte des syndicats qu'un contact simple et direct entre l'entreprise et les travailleurs, ou les représentants d'unions non accréditées, court-circuite la structure syndicale est réelle. Selon ces auteurs, il serait long d'expliquer pourquoi de nombreux syndicalistes sont tièdes à l'égard de schémas variés de participation pour les travailleurs et pourquoi ils insistent afin que la divulgation soit d'abord faite aux délégués syndicaux qui, à leur tour, la communiqueront à leurs membres. Les politiques de l'entreprise qui veut aider à revaloriser la loyauté des employés, par exemple en identifiant le travailleur avec les intérêts de l'entreprise, sont potentiellement une source de division pour les membres du syndicat et il est peu probable, pour cette raison, que ces politiques soient cautionnées entièrement. Ces réflexions sont particulièrement fondées quant aux travailleurs à cols blancs: traditionnellement, leur dévouement allait directement à la compagnie et, conséquemment, ils ont constitué une zone de recrutement assez difficile pour les syndicats jusqu'à ces dernières années, en Angleterre par exemple.

***B) Les arguments contre***

Nous n'avons pas trouvé dans la littérature de schéma articulant une dialectique à l'encontre de la divulgation directe aux travailleurs. nous présumons qu'ils se retrouvent en sous-entendus, dans l'argumentation en faveur de la divulgation exclusive aux syndicats, que nous rapportons plus loin.

***C) Le contenu de la divulgation aux travailleurs***

— Les approches

Si l'on reconnaît ce droit à un élargissement de la divulgation directe aux travailleurs, il y a lieu de s'interroger sur ce qui précisément doit être divulgué. Selon Foley et Maunders; deux approches différentes sont possibles.[27]

— une demande globale qui exprime de façon claire et détaillée l'information qui doit être rendue accessible:

— une approche beaucoup plus prudente qui identifie les besoins des travailleurs en pointant les items qui répondent à ces besoins.

L'exemple-type pour la *première de ces approches* est celui de la longue liste très détaillée préparée par la T.U.C. en 1970.[28] Elle avait été confectionnée en la faisant circuler entre les membres du syndicat et en les invitant à y ajouter les éléments d'information qu'ils désiraient recevoir. Les auteurs soulèvent qu'on fut intéressé d'abord par de l'information utile à la négociation collective plutôt qu'aux travailleurs eux-mêmes. Et, dans une telle optique, les compagnies devaient divulguer de l'information délicate sur le plan de la compétition telles les cédules de production, la structure des coûts et les indicateurs de performance de toutes sortes. Les entreprises devaient aussi assembler des données pour lesquelles elles ne se seraient pas donné de peine, normalement; les petites et moyennes entreprises ne compulsent pas de détails tels le taux de roulement, le taux de maladie, l'absentéisme. Un très grand nombre d'entre elles n'a rien d'aussi sophistiqué qu'un plan de main-d'oeuvre, un plan de recrutement, de sélection et d'entraînement, toutes des choses qui apparaissent sur la liste de la T.U.C.

Cependant, la consolidation de toutes ces informations détaillées peut produire indirectement des effets bénéfiques tel un meilleur contrôle et un meilleur rendement dans des secteurs qui étaient auparavant ignorés en raison du manque de données à leur sujet.

Outre la question délicate de la compétition, il existe d'autres arguments substantiels contre cette approche d'une divulgation globale, celle de la « shopping list ». Les coûts d'une telle collecte de données, de l'analyse et de la publication de celles-ci doivent être considérés; cela requiert du temps et de la main-d'oeuvre, lesquels sont des ressources coûteuses. Il est donc important de reconnaître qu'il peut être légitime de refuser de donner certaines informations lorsque les coûts dépassent de façon significative les bénéfices attendus de cette divulgation. En termes de théorie économique conventionnelle, selon les auteurs, l'information doit être recueillie jusqu'à ce que les coûts marginaux soient équivalents aux bénéfices potentiels. Bien que cela paraisse évident en théorie, ce principe est d'application difficile. On peut calculer les coûts marginaux, mais l'évaluation des bénéfices potentiels est plus compliquée.

---

27 op. cit. supra note 7, p. 36.

28 Trade union congress, annual report, 1970 (London).

La solution de ce problème sur une base pratique nous amène à la *seconde approche* relative au mode de divulgation i.e. « l'identification par besoin ».

Plutôt que de tenter de délimiter, à priori, la zone maximum de divulgation, on doit d'abord identifier des intérêts et considérer dans chaque cas une divulgation d'informations au fur et à mesure que ces besoins se manifestent. L'information, pour tous les chercheurs scientifiques, est nécessaire pour résoudre certains problèmes et l'effort requis pour produire les solutions est normalement proportionnel au problème lui-même. En d'autres termes, il y a lieu d'essayer de définir le flot d'informations nécessaires en termes de coûts, dans l'hypothèse que cette information ne soit pas facilement disponible. Le coût de la collecte, de l'analyse des données, etc. doit être confronté avec l'avantage spécifique d'éliminer tel problème bien défini. Cela implique, au départ, une approche beaucoup plus pratique et circonspecte des besoins en information.

*Dans l'hypothèse de la divulgation directe aux travailleurs*, il est possible, selon les auteurs, de *regrouper leurs besoins en information en quatre grandes catégories*. Ce sont les suivantes:

1. *Sécurité d'emploi*

En dépit de l'existence d'un réseau de sécurité sociale souvent très étendu, la sécurité d'emploi demeure pour la majorité des travailleurs une question d'importance cruciale. C'est pourquoi l'information financière et économique qui est reliée à ce sujet constituera une priorité.

Cela ne signifie pas que les travailleurs doivent simplement être informés du caractère rentable de l'entreprise. Ils doivent connaître les effets d'une modification du climat économique sur la stabilité de celle-ci, comment l'entreprise finance ses pertes et si sa liquidité est adéquate. L'état du livret de commandes de l'entreprise constitue aussi une indication significative de la stabilité à la fois des revenus et des emplois. Cela peut être utilisé aussi à titre de critère pour prendre des décisions relativement aux fermetures d'usines et aux licenciements.

Ce type de divulgation, qui est rudement controversé, permettrait aux travailleurs de se situer dans une meilleure position pour évaluer eux-mêmes la nécessité de telles décisions.

De plus, cela peut aussi permettre de perfectionner l'élaboration d'une contre-proposition constructive quand il y a menace de chômage.

2. *Les conditions de travail*

Les heures de travail, l'organisation des périodes de travail, et des revenus stables demeurent des sujets de préoccupation très importants pour la majorité des travailleurs.

Du fait que leur vie sociale en est perturbée, les travailleurs ont le droit de savoir sur quelle base il a été décidé de modifier par exemple, les périodes de travail. Une analyse de coûts de différents systèmes de périodes de travail doit démontrer quel système présente le plus d'avantages sur le plan économique et sur le plan des perturbations. De plus, il peut être expliqué aux travailleurs comment le surtemps peut être réduit ou éliminé, en maintenant les niveaux de revenus et même en les augmentant et ce, en effectuant son travail de façon plus efficace durant les heures régulières.

Quelques notions relatives aux facteurs qui déterminent le remplacement de l'équipement désuet pourraient faire percevoir les décisions des gestionnaires de façon moins arbitraire et plus rationnelle.

En effet, les travailleurs ont souvent une antipathie vis-à-vis les nouvelles techniques non seulement en raison de la crainte des répercussions sur le niveau de l'emploi mais aussi parce que souvent ils ne sont pas avertis du concept de « vie économique » de la machine ou de désuétude technique.

3. *Les indicateurs de performance*

Ceux-ci sont fréquemment utilisés dans l'industrie où prévaut un système de paye à la pièce ou au rendement.

Autant les gestionnaires ont besoin de savoir comment une productivité plus élevée peut stimuler les capacités compétitives de la firme, ou comment les coûts à l'unité sont réduits quand le rendement au volume augmente, autant les travailleurs ont besoin de connaître des normes leur permettant de mesurer, eux-mêmes, leur propre rendement ou celui de leur section de travail.

C'est pourquoi les techniques usuelles de mesure de performance devraient attacher plus d'importance à des notions comparatives pouvant s'appliquer à l'intérieur d'une section de travail, ou en plusieurs sections.

À cette fin, la divulgation d'informations de façon plus ventilée et s'adressant à chaque atelier ou groupe de travail pourrait être très utile en facilitant aux travailleurs l'identification de leur contribution à l'ensemble de la performance de l'entreprise.

4. *L'équité*

Selon Foley et Maunders, l'une des choses qui demeurent les plus importantes, aujourd'hui, aux yeux des travailleurs, c'est l'équité, la justice lors de la distribution du revenu.

Ce concept s'applique selon plusieurs axes relationnels: entre les employés et les actionnaires, entre les travailleurs et les gestionnaires et entre les travailleurs eux-mêmes i.e. dans une structure de salaires plus équitable.

Normalement, le mécanisme de la négociation collective détermine la division de l'ensemble des ressources de l'entreprise entre celle-ci et les travailleurs.

Toujours selon Foley et Maunders, il serait important, sur le plan des attitudes, que la compagnie y produise plus d'informations détaillées sur la disposition de ses revenus. À titre d'exemple, la compagnie peut expliquer de quelle façon les emprunts affectent les profits, comment se justifie la structure des salaires, etc. Cette ouverture d'esprit peut mettre fin à bien des expectatives et des rumeurs parmi les travailleurs. D'autre part, il est intéressant de noter que les cadres ne sont pas toujours au fait des dernières données relatives à ces sujets...[29]

Enfin, selon Foley et Maunders, peu importe la nature de l'information pertinente, il est important que la divulgation s'inscrive dans un processus continu et ne soit pas utilisée ad hoc quand l'entreprise est en difficulté. Il est évident que les employés deviendront méfiants vis-à-vis des gestionnaires qui n'ouvrent les livres que lorsque la firme est coincée.

### *D) Le medium*

Dû au grand développement des modes de communication actuels, nous n'avons pas recensé tous les supports susceptibles d'être utilisés en matière de communication aux employés.

Nous avons cependant considéré certains parmi ceux qui ont cours généralement dans ce domaine. Les voici, regroupés sous la forme d'un tableau:

| | **Communication verbale** | **Communication écrite** | **Mixte** |
|---|---|---|---|
| Communication unilatérale | — Réunion de groupe<br>— Conférence<br>— Téléphone | — Manuel de directives<br>— Énonciation des politiques<br>— Journal de l'entreprise<br>— Note d'information<br>— Rapports spéciaux<br>— Lettres individuelles ponctuelles | Vidéo, etc... i.e. moyens audio et vidéo en circuit fermé |
| Communication bilatérale | — Comité d'entreprise<br>— Réunion de « briefing »<br>— Conférence téléphonique<br>— Groupe de discussion<br>— Réunion d'échange | — Journal de l'entreprise<br>— « Boîte à suggestions »<br>— Enquête auprès des employés | |

Note: Extrait d'un guide destiné aux employeurs.[30]

29 W.A. Brown, *Piecework bargaining* (London: Heinemann, 1973).

Ce tableau indique les principaux modes de communication formelle. Nous reviendrons à certains d'entre eux, après analyse du mode de communication informelle le plus spectaculaire: la rumeur.

### *A) La rumeur*

Il y a rumeur quand l'information n'a pas de structure, quand l'émetteur n'est pas identifié, quand le récepteur n'est pas désigné,[31] les trois conditions étant cumulatives.[32]

Ainsi, « le manque d'information descendante, l'information descendante imprécise, l'information tardive, et aussi, la surinformation font naître un sous-produit de l'information ascendante informelle: la rumeur, le bruit dont l'origine devrait presque toujours être cherchée dans une décision, dans une action, dans une attitude de la hiérarchie ».[33]

Selon le psychologue Michel-Louis Rouquette, lorsque reliée à l'entreprise la rumeur implique les deux constats suivants:

> « La privation d'information: les individus compensent une lacune des sources officielles en élaborant leur propre discours: les sujets ressentent le besoin d'un minimum d'information qu'ils créent eux-mêmes. Ce faisant, si l'information est pertinente, ils construisent une organisation parallèle qui n'est plus contrainte mais liberté.
>
> La référence à l'actualité:
>
> En situation de crise, le contenu est d'autant moins impliquant pour les individus qu'il a une projection éloignée dans le temps, mais l'implication est une condition nécessaire de la transmission des rumeurs. Le contenu dérive alors d'un thème qui affecte le groupe dans ses valeurs fondamentales. En dehors de la situation de crise, la rumeur crée elle-même l'actualité ».[34]

Dans l'entreprise, la rumeur est source d'inquiétude et d'angoisse. Elle traduit parfois un malaise. Plus que l'information curative, l'information préventive peut en réduire les effets.[35] Dans un contexte de négociation, soulignons que la rumeur sur un objet de cette négociation, et une demande non satisfaite à cet égard, est une source de conflit.

### *B) Divers moyens de communication formelle écrite*

Peu importe la technique utilisée, on dit que « (...) surtout, et cela malheureusement ne s'apprend pas, il faut savoir inspirer la confiance ».[36] C'est peut-être ce qui déroute les comptables anglais.

Parmi les supports de communication indiqués au tableau ci-haut, trois ont particulièrement attiré l'attention des spécialistes: les journaux d'entreprise, les rapports annuels et les nouveaux « rapports aux employés ».

#### i) Les journaux d'entreprise

Selon Jacques Lambert, « dans la panoplie des moyens d'information descendante, les supports les plus utilisés, les plus souvent cités, sont les bulletins destinés aux cadres et les journaux d'entreprise ».[37] Le journal d'entreprise est, dans les faits, le journal de la direction générale qui achemine ainsi l'information directorale. Il demeure le support de base de l'expression écrite parce que destiné à tous les membres du personnel. Il a aussi, souvent, la prétention de plaire et entretient parfois le sentiment d'appartenance à l'organisation.

On dit que cette formule ne correspond plus aux attentes des travailleurs.[38] On leur reproche « d'être euphorisants (...); on y accorde une large place aux performances, aux services qui fonctionnent bien, aux mesures positives; on ignore les grèves, les problèmes, les décisions impopulaires. D'être des armes de relations publiques; si le journal sort de l'entreprise, il doit donner une belle image de marque. D'être au service de l'entreprise et non des hommes qui la constituent (...) »[39]

Jacques Lambert reconnaît cependant qu'un tel jugement ne doit pas être généralisé et que, dû à une volonté de changement et à la reconversion d'anciens journalistes professionnels dans la presse d'entreprise, un progrès s'est amorcé.

#### ii) Le rapport annuel

En Angleterre, après l'adoption de la loi forçant la divulgation d'informations, les entreprises ont tenté en premier lieu de répondre aux demandes d'informations financières en transmettant le rapport annuel de la compagnie.

---

30 G. Terry Page. An employer's guide to disclosure of information. Kogan Page. Londres. 1978. p. 137.

31 Jacques Lambert. *L'information ascendante dans les entreprises*. Entreprise moderne d'édition. Paris. 1979. p. 9.

32 Ibidem.

33 Ibid. p. 56.

34. M. L. Rouquette. *Les rumeurs*. Presses universitaires de France. coll. sup. 1975. p. 16-17-18. cité par Jacques Lambert. op. cit. supra note 31. p. 57. Voir aussi: Dominique Chalvin. *L'entreprise négociatrice*. Dunod. p. 197. ss.

35 op. cit.. supra note 31. p. 58.

36 Jean-G.. Marais. *À la recherche du feedback de l'information intérieure*. Humanisme et entreprise. février 1973. cité par Jacques Lambert. op. cit. supra note 31. p. 31.

37 op. cit.. supra note 31. p. 44.

38 Ibid.

39 Ibid.

En 1979, le gouvernement conservateur déposa un livre vert intitulé *Company accounting and disclosure*.[40] On pouvait y lire que le gouvernement considérait que toute entreprise devait évidemment fournir à ses employés de l'information relative à sa situation financière mais que le rapport annuel n'apparaissait pas cependant, dans bien des cas, la façon la plus appropriée de fournir cette information.[41]

Effectivement, certains spécialistes reconnaissent que, eu égard au type d'information recherchée, ces rapports ont leurs limites: l'information détaillée et pertinente aux sujets de la négociation collective, à la situation de l'emploi ou de la main-d'oeuvre n'y a pas cours...[42]

iii) Les rapports aux employés (« pop accounts »)

Ces rapports ont pris, en Angleterre, un essor considérable depuis l'entrée en vigueur de la loi relative à la divulgation aux syndicats ouvriers. Des comptables se sont penchés sur la philosophie de l'information significative[43] dans de tels rapports, sur la meilleure technique pour faciliter l'accès à l'information financière, etc. Des universitaires ont émis des opinions quant à leur évaluation des besoins de travailleurs en la matière. Ainsi le professeur Jones souligne le problème de la sur-simplification en matière de communication. Il s'exprime de la façon suivante, en soulignant le problème de la sur-simplification des données:

> « Employees want, for example, information on the company as a whole and its individual sections and on the future plans and budgets, the state of cash flow, manpower requirement, production costs, costs of machinery and costs of administration and managements (...). Great care is need to avoid misunderstanding which could arise when communicating information. Over — simplification brings with it its own problems ».[44]

D'autre part, le professeur Roger Hussey[45] s'interroge sur l'intérêt que les employés portent à ces rapports. Est-ce qu'ils les lisent? Plus encore, est-ce qu'ils les comprennent?[46] Une indication en est fournie par les résultats d'une étude qu'il rapporte[47] effectuée pour le compte de la firme de comptables Touche, Ross and Co,[48] en Angleterre, en 1979.

- *L'étude Touche Ross*

Neuf (9) rapports aux employés ont été examinés. Certains de ces rapports avaient été émis par des conglomérats à leurs filiales, de sorte que dix-sept (17) compagnies ont pu être analysées sous cet aspect. La collecte des données s'est effectuée à partir de 1 983 questionnaires personnels et 385 entrevues.

Voici, sous forme de tableaux, les résultats:

Le tableau no 1 analyse la proportion de lecteurs par catégorie d'emploi. Les cadres — il n'y a pas de surprise — remportent la palme. Le personnel clérical et les travailleurs manuels non qualifiés présentent les plus forts pourcentages de lecture du genre « coup d'oeil ».

Selon l'auteur, le professeur Hussey, l'une des raisons pouvant expliquer les bas taux de lecture peut être le fait que ces employés considèrent que l'information fournie a peu de pertinence avec leur propre travail, n'étant pas en position pour influencer les activités de la compagnie. L'information présenterait donc pour eux peu d'intérêt.

Il est aussi probable, selon celui-ci, que ces catégories de travailleurs aient moins de propension à la lecture. Cependant, le taux de lecture ne doit pas constituer la mesure la plus importante pour jauger la valeur d'un rapport aux employés. Seulement 3 % des employés visés par cette enquête recommandaient la suppression de ces rapports, et les entrevues indiquaient que souvent ceux qui ne lisaient pas, ou très peu ces rapports, en valorisaient d'autre part la pratique. Ils appréciaient le fait que, non seulement, leur compagnie leur donne de l'information même si limitée, mais aussi le fait qu'elle soit intéressée à leur donner à eux, les employés, cette information. Cependant, lorsque l'information est trop prodigue, ils peuvent considérer l'exercice comme étant hypocrite. Trop pauvre, elle ne convainc personne et, toujours, se repose cette fameuse question de confiance...

Le tableau no 2 indique le niveau de compréhension. La plupart des rapports analysés contenaient de l'information financière. Plu-

---

40 CMND 7654, HMSO 1979.

41 Ibid, par. 6.

42 Linda Dickens, *What are companies disclosing for the 1980's? Personal management*, avril 1980, p. 28 et voir aussi: Roger Hussey, *Company reports for employees: some doe's and some dont's, Personal management*, juin 1980, p. 44.

43 Corporate Report. Acounting standards commitee, 1975.

44 D.M.C. Jones, B.A., A.C. M.A., University College Cardiff, *Disclosure of financial information*, management accounting, janvier 1976, p. 14.

45 Directeur de recherches aux études de communication avec les employés, St-Edmund Hall, Oxford.

46 Roger Hussey, *Company reports for employees: some doe's and some dont's*. Personal management, juin 1980, p. 45.

47 Ibid.

48 Roger Hussey, *Who reads employee reports?* Touche, Ross, 1979.

Tableau 1

**Nombre de lecteurs, analyse par catégorie d'emploi**

| | | Lecture complète | Lecture partielle | « coup d'oeil » | Aucune lecture | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadre | | 105 | 75 | 10 | 1 | 191 |
| | % | (55) | (39) | (5) | (1) | (100) |
| Professionnel/technique | | 67 | 137 | 51 | 2 | 257 |
| | % | (26) | (53) | (20) | (1) | (100) |
| Gérance | | 59 | 85 | 33 | 1 | 178 |
| | % | (33) | (48) | (18) | (1) | (100) |
| Clérical | | 63 | 104 | 84 | 8 | 257 |
| | % | (24) | (40) | (33) | (3) | (100) |
| Manuel qualifié | | 53 | 99 | 45 | 4 | 201 |
| | % | (26) | (49) | (23) | (2) | (100) |
| Manuel semi-qualifié | | 35 | 57 | 22 | 1 | 115 |
| | % | (30) | (50) | (19) | (1) | (100) |
| Manuel non-qualifié | | 16 | 48 | 40 | 1 | 104 |
| | % | (15) | (46) | (39) | (—) | (100) |
| Aucune réponse: 68 | | | | | | |

Tableau 2

**Compréhension de l'information financière, analysée par catégorie d'emploi**

| | | Très facile | Assez facile | Assez difficile | Très difficile | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Cadre | | 109 | 71 | 5 | 1 | 186 |
| | % | (58) | (38) | (3) | (1) | (100) |
| Professionnel/technique | | 74 | 156 | 24 | 2 | 256 |
| | % | (29) | (61) | (9) | (1) | (100) |
| Gérance | | 39 | 107 | 28 | 5 | 179 |
| | % | (22) | (60) | (15) | (3) | (100) |
| Clérical | | 49 | 147 | 53 | 8 | 257 |
| | % | (19) | (57) | (17) | (4) | (100) |
| Manuel qualifié | | 45 | 114 | 35 | 7 | 201 |
| | % | (22) | (57) | (17) | (4) | (100) |
| Manuel semi-qualifié | | 34 | 64 | 27 | 4 | 119 |
| | % | (20) | (54) | (23) | (3) | (100) |
| Manuel non-qualifié | | 7 | 54 | 36 | 5 | 102 |
| | % | (7) | (53) | (35) | (5) | (100) |
| Aucune réponse: 73 | | | | | | |

sieurs représentaient des versions simplifiées du rapport annuel et des états financiers destinés aux actionnaires. Les réponses sont l'évaluation propre des employés, eu égard aux difficultés éprouvées. Aucun test objectif n'a été fait. C'est pourquoi, considérant qu'il répugne à chacun d'avouer ne pas comprendre ce qu'il croit à la portée de tous, on peut juger ce tableau plutôt optimiste.

Réalisant cet achoppement, l'auteur précise que l'équipe de recherche eut recours aux entrevues pour identifier les matières suscitant des problèmes de compréhension. Concurremment, ils menèrent une recherche qui permit de préciser la capacité des employés de comprendre l'information retrouvée communément dans ces rapports. Le résultat combiné de ces deux démarches permit de regrouper en quatre (4) catégories les sujets « difficiles ». Ce sont les suivants:

— L'arithmétique:
l'expression en terme de % cause des difficultés, compliquées du fait de la grande dimension de certains chiffres.
— Les principes financiers:
souvent méconnus des cadres eux-mêmes...
— Interprétation de l'information:
la compréhension de l'information nécessite, entre autres, une connaissance du contexte économique général et de celui de la compagnie, etc...
— Les définitions:
c'est la catégorie qui présente le moins de difficultés, contrairement à ce que les enquêteurs anticipaient.

• *L'enquête S.O.F.R.E.S. ou les statistiques de l'ignorance*

Cette indigence en matière économique est corroborée rétrospectivement par l'un des sondages les plus significatifs dans ce domaine réalisé en 1970 en France par la S.O.F.R.E.S., auprès d'un échantillon représentatif de deux mille personnes âgées de plus de 15 ans.[49] Ce sondage était très simple: les personnes testées devaient évaluer une définition, selon qu'elles la croyaient vraie ou fausse, de dix-sept mots ou expressions sélectionnées.

L'ampleur de l'ignorance apparut assez catastrophique et directement proportionnelle au niveau d'instruction. À titre de facteurs déterminants, venaient ensuite la catégorie socio-professionnelle, le sexe et enfin l'âge.

Bien que nous ne disposions pas de sondage plus récent, il est permis de croire qu'en 1984, avec la récente crise économique, le niveau de connaissance des matières économiques ait pu bouger vers le haut, mais on ne peut y songer en terme de véritable rattrapage forcé.

### *C) Communication formelle verbale*

En Europe, les *comités d'entreprise* ont un rôle prépondérant en matière d'information.[50] L'analyse de la législation prévalant en matière de relations de travail le démontre assez clairement, particulièrement dans les pays fonctionnant avec un système participatif, tel l'Allemagne de l'Ouest, avec la co-détermination, la Suède, la France. La communication formelle verbale y est donc privilégiée, de même que la communication écrite sous forme de rapports, etc.

## 1.2 La divulgation exclusive aux syndicats

### *A): Les arguments pour*

Les partisans de la divulgation aux syndicats tiennent *deux types de discours*, selon Foley et Maunders.

*D'abord il y a ceux qui*, appartenant ou non au mouvement syndical, *perçoivent la divulgation comme un déplacement du pouvoir de négociation des cadres vers les négociateurs syndicaux*. Ils considèrent la divulgation comme un phénomène susceptible d'augmenter le nombre de conventions favorables aux membres des syndicats.

*La deuxième argumentation* est à l'effet qu'il est possible que la divulgation *améliore le processus de la négociation* en le rationalisant, en réduisant les risques de rupture et, finalement, en développant d'autres aspects de la négociation que celui de la « distribution des revenus » i.e. l'aspect distributif. Reprenons ces arguments en détail, tels que développés par les auteurs.

1) Déplacement du pouvoir de négociation:

L'essence de la première argumentation semble procéder du principe que « l'information, c'est le pouvoir » et que, conséquemment, en l'occurrence qu'une seule des parties ait accès à celle-ci, le processus de la négociation est inégal en soi. Il demeure au désavantage de la partie non informée, le syndicat.

En dépit des apparences plausibles de ce raisonnement, cette vision des choses ne fait pas l'unanimité. Quelques éminents spécialistes, selon Foley et Maunders, ont suggéré que l'ignorance, dans une situation de négociation, est une arme puissante parce que celui qui n'est pas informé peut souvent réclamer et obtenir des résultats qui lui sont favorables.[51]

À première vue, cela semble contredire la vision orthodoxe des négociations et impliquer que la position du syndicat est affaiblie par l'obtention d'informations. Une étude citée par les auteurs démontre clairement que l'ignorance

---

49 Cité par Jacques Lambert, op. cit., supra note 31. p. 91.

50 Charles Benamon, *Informer, c'est déjà partager le pouvoir*, Dirigeant, avril 1977, p. 24.

51 Voir T.C. Schelling, *The strategy of conflict*, (Oxford University Press, 1963) et S. Siegel et L.E. Fouraker, *Bargaining and group decision making* (New-York: McGraw-Hill Book Company, 1960).

peut être source de force seulement quand elle est opposée par ignorance.[52]

De toutes façons, la partie qui est informée, i.e. l'employeur, sera certainement en meilleure position parce qu'elle pourra, dans n'importe quelle ronde de négociation, accepter rapidement les demandes qui, de son point de vue, sont favorables et repousser les autres. Cela renforce la croyance populaire à l'effet que les négociations se soldent par un arrangement en faveur de l'employeur: c'est pourquoi les supporteurs de la cause syndicale souhaitent éliminer ce problème en demandant que l'information soit disponible, par une loi s'il le faut.

2) Amélioration du processus de négociation:

La deuxième argumentation en faveur de la divulgation dans le cadre de la négociation collective est moins centrée sur les résultats quant à la distribution des revenus. La négociation collective est perçue comme un processus continu dont les besoins ne sont pas limités aux questions traditionnelles comme la négociation des salaires et la procédure de griefs; on croit qu'il y aurait lieu de la développer plutôt à titre de technique pour solutionner, au bénéfice mutuel, les problèmes nouveaux. Dans l'optique du développement d'un mode intégré de négociation, le partage de l'information détenu par l'entreprise est un sine qua non.

Ainsi, McKensie et Hunter soulignent que plus les parties partagent l'information, plus elles sont aptes à régler les problèmes posés; mais quelques patrons sont peu enthousiastes à l'idée de révéler « l'arrière-cour » de l'entreprise...

De telles hésitations rendent la définition des problèmes, le développement des alternatives et la sélection des solutions difficiles à exécuter. Les attitudes de part et d'autre demeureront « givrées » s'il y a pas de divulgation des données de base et une ouverture au partage de l'information de nature plus délicate.[53]

Foley et Maunders décrivent comment le besoin en information peut se manifester sur un seul chapitre de la négociation: la rémunération.[54]

En effet, l'un des chapitres le plus importants de la négociation demeure celui de la rémunération. Peu importe le niveau de la négociation — atelier, section, usine, compagnie ou industrie — un ou plusieurs des critères qui suivent sont souvent utilisés pour réclamer des salaires plus élevés:

1) hausse du coût de la vie;
2) comparabilité;
3) hausse de la productivité;
4) capacité de payer.

L'emphase est mise sur l'un ou sur l'autre selon les circonstances, mais ils constituent les arguments-clés dans une stratégie de réclamation à la hausse.

Cependant, la « capacité de payer » est rarement utilisée seule à titre d'argument principal. Elle est plutôt utilisée à titre subsidiaire.

Les données sur chacun de ces critères sont d'abord déployées pour décider s'il y aura augmentation des salaires et ensuite pour influencer l'importance des demandes. Selon cette approche, le « coût de la vie » et la « comparabilité » sont généralement des arguments « défensifs » utilisés dans une tentative pour maintenir un niveau de revenu, similaire dans l'absolu et relatif dans le rangement hiérarchique de la paye. À cet effet, l'information utilisée est normalement de source extérieure à la compagnie, que ce soient des sources officielles ou à demi officielles. Cependant, à l'occasion, des arguments propres à la compagnie peuvent survenir, auquel cas l'information interne est indispensable.

La « productivité » et la « capacité de payer » sont des arguments plus clairement reliés à la performance de l'usine ou de la compagnie et de ce fait entièrement dépendants de l'information interne.

Il est difficile d'évaluer jusqu'à quel point une telle information financière et économique peut, en dernière analyse, déterminer l'importance précise de l'offre initiale ou l'ampleur du règlement final. Les opinions sont partagées à ce sujet.

Quelques économistes soutiennent que la collecte et l'utilisation de l'information ne serviraient qu'à enrober la position du syndicat laquelle est par ailleurs fondée sur l'exercice du pouvoir brut ou par « ce qu'on s'attend à ce que l'employeur concède ».[55]

D'autres prétendent que les faits statistiques sont d'abord importants afin d'établir un point central de règlement.[56]

---

52 R.M. Liebert, W.P. Smith, J.H. Hill et M. Keiffer, *The effects of information and magnitude of initial offer on interpersonal negociation*, Journal of experimental social psychology 4 (1968).

53 L.C. Hunter et R.B. McKensie, *Pay productivity and collective bargaining* (London: MacMillan, 1973).

54 op. cit., supra note 7, p. 41.

55 L.G. Raynolds, *Labors economics and labor relations*, 2nd. ed. (New-York: Prentice Hall, 1954).

56 J. Backman, *Wage Determination: an analysis of wage criterial* (Princeton, N.J.: Van Nostrand, 1959).

Le processus de négociation est hautement complexe et ne peut se résumer à un « c'est à prendre ou à laisser ». L'une ou l'autre des parties peut, par la présentation d'informations supplémentaires influer sur les attentes initiales de façon à réduire les divergences quant à ces attentes, à créer la possibilité d'un équilibre et à augmenter la proportion dans laquelle les solutions d'équilibre sont atteintes.

Un argument de base en faveur de la divulgation de l'information par la compagnie aux négociateurs syndicaux est à l'effet que cela donne lieu à une négociation d'échange (« distributive ») plus efficace tout en stimulant la confiance mutuelle nécessaire pour résoudre les problèmes en commun.

Ainsi selon les auteurs à titre d'exemple, en Angleterre, le rapport de la Commission des relations industrielles sur la divulgation souligne qu'il peut y avoir certains avantages quant aux réclamations syndicales à développer la divulgation de l'information. Le déroulement du processus de négociation peut être accéléré parce que l'information est disponible; les ententes relatives aux salaires peuvent être plus profitables à long terme. Les chances aussi, sont plus grandes à l'effet que l'employeur obtienne la collaboration de ses employés.[57]

### *B) Les arguments contre*

Foley et Maunders proposent, en contrepartie, une analyse des principaux arguments utilisés traditionnellement à l'encontre d'un accroissement de la divulgation en faveur des syndicats. Ces arguments sont les suivants:

- Le manque de formation financière des représentants syndicaux

Le premier argument utilisé à l'encontre d'une divulgation accrue procède selon ces auteurs, du fait que la plupart des négociateurs syndicaux, particulièrement les délégués syndicaux, manquent d'expérience et de formation en matière financière.

Dans ces circonstances, révéler de l'information peut entraîner des erreurs de compréhension, de la méfiance, et ainsi préjudicier au processus de la négociation.[58]

Aussi, à moins que les négociateurs soient particulièrement capables de comprendre entièrement les implications de l'information qui leur est transmise, il serait improbable qu'une politique de divulgation accrue ait l'effet attendu quant à l'amélioration des relations industrielles.[59]

Cependant, selon les auteurs, le fait que les délégués et les négociateurs syndicaux ne soient pas formés aux matières de la finance et de la gestion comptable ne peut, en soi, être une objection à la divulgation. Il est possible d'appliquer le même raisonnement aux actionnaires et de ne pas leur transmettre le rapport annuel ou les états financiers. Effectivement, de nombreux actionnaires ne possèdent pas la formation nécessaire à la compréhension de ces données ...[60]

C'est pourquoi l'inaptitude à comprendre des états financiers souligne clairement le besoin de formation des syndicats, ou des actionnaires, et non la nécessité de renforcer la rétention de l'information.[61]

- Renforcement de la stratégie syndicale

Le deuxième argument à l'encontre de l'élargissement de la divulgation part de l'hypothèse que cela renforcera la position des délégués syndicaux ou des syndicats lors des négociations. Ceci sera d'autant plus visible dans les industries où les relations de travail sont mauvaises. Les négociations seront conséquemment plus agressives. Plus encore, dans les entreprises où les patrons pensent que les unions ont trop facilement recours à l'action syndicale pour supporter leurs revendications, ils seront réticents à divulguer de l'information qui puisse indiquer toute modification quant à la force ou la faiblesse de leur propre stratégie.[62] À la limite, l'expression d'un tel militantisme peut créer un dommage potentiel à l'entreprise et ultimement son auto-destruction...

D'autre part, même si les conventions actuelles ne mettent pas en danger la viabilité des entreprises, elles s'approprient certainement une part des ressources courantes. Conséquemment, cela diminue les surplus qui auraient pu être réinvestis, inhibe le développement futur de l'entreprise, diminue la croissance des profits et compromet l'emploi futur.

Selon les auteurs Foley et Maunders, ce scénario n'est pas à retenir parce qu'il implique que les négociateurs syndicaux, au grand désavantage des membres, auraient courte vue.

---

57 Commission on industrial relations, Report no 31, *Disclosure of information* (London, HMSO, 1972, p. 13, par. 60).

58 L.C. Hunter and R.B. McKensie, *Pay productivity and collective bargaining* (Londres: MacMillan, 1973, p. 209).

59 D. Lyall, *Opening the books to the workers*, accountancy, fév. 1975.

60 H. Rose, Disclosure in company accounts, Eaton paper I (London: Institute of Economic affairs, 1965).

61 Consultative commitee of accountancy bodies, *Accountants comment on the industry bill*. (London Institute of chartered accountants, 1975).

62 Op. cit. supra note 36.

D'autre part, la proposition contraire à l'effet qu'ils « voient loin » et qu'ils puissent diminuer leurs réclamations salariales ou accepter des conventions en dessous de ce qu'ils ont déjà obtenu par le passé, et ce dans l'espoir d'obtenir des gains futurs plus élevés, implique un certain investissement de leur part. Ils ne seraient pas différents, en cela, des investisseurs rationnels, qui prennent leurs décisions sur la base de la meilleure information possible.

C'est pourquoi il apparaît que les négociateurs syndicaux doivent être bien informés des raisons permettant d'escompter de meilleurs gains, dans le futur, s'ils doivent accepter pour maintenant, la réduction de leurs acquis.

Ainsi, paradoxalement, selon les auteurs, cet argument traditionnellement proposé à l'encontre de l'élargissement de la divulgation, devient l'un des points les plus forts en sa faveur.

### • Compromission de la compétitivité de l'entreprise

Le troisième argument à l'encontre de la divulgation de l'information est, selon Foley et Maunders, extrêmement important parce que relatif à la position compétitive de l'entreprise. C'est une source constante d'anxiété pour l'homme d'affaires que l'information de nature délicate i.e. la structure de coûts, les indicateurs de performance, la politique des prix et les plans relatifs au développement futur, etc, une fois révélée au syndicat ou aux employés soit portée à la connaissance des compétiteurs.

Effectivement, les contraintes inhérentes aux considérations compétitives sont d'importance absolument vitale. La sécurité d'emploi peut être compromise par une divulgation d'information inopportune ou prématurée quant aux fusions, aux prises de contrôle ou aux changements de localisation, par exemples. De plus, toute information relative au lancement d'un nouveau produit, ou à la recherche et au développement, peut compromettre les espoirs de gagner une manche face à la compétition. C'est d'ailleurs à peu près en ces termes que s'exprimait une confédération patronale en Angleterre,[63] quand la loi anglaise sur la divulgation fut adoptée.

Cependant, il est douteux que des négociateurs syndicaux divulguent délibérément de l'information délicate aux compétiteurs de l'entreprise. Quant ceux-ci travaillent dans la firme concernée, il est difficile de percevoir quel avantage, pour eux et leurs membres, ils peuvent retirer à compromettre l'avenir de leur gagne-pain...

D'autre part, la compétition étrangère fait particulièrement problème advenant que les limites du secret commercial soient considérablement élargies dans un pays par rapport à un pays compétiteur.

Enfin, les auteurs soulignent les difficultés que peut poser un « joint venture » entre pays non soumis aux mêmes règles de divulgation.

### • Compromission de la planification budgétaire

Les auteurs Foley et Maunders notent qu'en Angleterre la divulgation des plans et des prévisions de l'entreprise pourrait engendrer un certain nombre de problèmes particulièrement en relation avec l'information budgétaire. Certaines firmes peuvent former des plans à long terme qui sont plus qu'une simple esquisse des objectifs principaux et projettent parfois au delà de cinq ou dix ans. Si de telles prévisions ont été faites, les gestionnaires craindront probablement de les divulguer en raison de leur caractère incertain et spéculatif.

Un deuxième problème, selon certains comptables,[64] concerne les prévisions en matière de profits. Si de telles prévisions sont publiées régulièrement avec des explications relatives à la différence entre la prévision et la performance actuelle, l'objectif majeur des gestionnaires de plusieurs compagnies peut devenir l'accomplissement de cette prévision, de sorte que seront compromis le rôle normal des gestionnaires et leur objectif propre qui est celui d'améliorer l'efficience de leur compagnie à moyen et à long terme.

En d'autres mots, les gestionnaires peuvent tenter de justifier la prévision de départ plutôt que de corriger une ligne d'action erronée.

Le troisième problème relatif spécifiquement à la divulgation budgétaire se pose de la façon suivante: un budget est un plan détaillant les actions et les opérations pour une période donnée en termes, entre autres, d'unités monétaires.[65] En conséquence, il performe de deux façons: 1) distribue des directives et des ressources à différents gestionnaires pour l'implantation et l'exécution d'un programme; 2) il peut jouer à titre de stimulus sur la motivation et servir d'étalon de mesure dans l'évaluation des performances.

---

63 Confederation of British Industries, *The provision of information to employees*, (London, 1975).

64 Accountants International Study group. *Published profit precasts* (S.I.S.G., 1974), para. 19.

65 Y. Goldschmidt, *Societal accounting* (London: Allen and Univin, 1974).

La première fonction est très reliée au rôle traditionnel d'un budget et c'est cette notion qu'ont à l'esprit les gouvernements et les syndicats lorsqu'ils demandent de l'information budgétaire.[66] Il a été démontré, cependant, qu'il est possible que le véritable rôle du contrôle budgétaire soit d'être partie aux stratégies visant une amélioration constante de la performance.[67]

Par conséquent, dans ce contexte particulier, un budget pourrait être préparé de telle façon qu'il puisse influencer les niveaux d'aspiration et améliorer les comportements plutôt que chercher à déterminer de façon minutieuse et précise les lignes de conduite à suivre. Ainsi, la fonction première d'un budget serait de motiver plutôt que d'informer...[68]

Mais, si les gouvernements ou les syndicats sont informés des détails budgétaires, la dimension « motivation » pourrait disparaître complètement parce que le fait qu'un budget ne soit pas réalisé peut donner une apparence d'échec alors que la haute administration aurait délibérément fixé un objectif inaccessible. La persistance de tels échecs amènerait les représentants des syndicats (et peut-être ceux du gouvernement) à mettre en cause l'efficience de tel palier de management, à un moment où ils peuvent, au contraire, performer très bien.

Selon Foley et Maunders, cet ensemble d'objections à la divulgation accrue de l'information relative aux plans d'avenir et au budget, sur la base de la position compétitive vis-à-vis des concurrents étrangers, des effets sur les « joint ventures », et des répercussions possibles sur le processus de la planification et de la budgétisation, apparaît comme une série d'arguments puissants. L'anxiété des hommes d'affaires à ce sujet leur paraît tout à fait légitime.[69]

En fait, selon ces auteurs, l'expérience actuelle, aux États-Unis par exemple, révèle que les bris de confidentialité ne sont pas un problème réel, de même qu'en Angleterre où aucun cas de ce genre n'a été signalé.

### • Droit des actionnaires à la confidentialité

Selon ces auteurs, un cinquième argument souvent utilisé à l'encontre d'une divulgation plus libérale de l'information financière est relatif à la confidentialité à laquelle ont droit les tiers et les actionnaires concernés.[70]

En Angleterre, la protection de cette confidentialité a été assurée par l'adoption de dispositions spécifiques d'exclusion comme cela fut le cas dans l'*Industrial Relations Act* de 1978. Ce principe fut réaffirmé à la fois dans l'*Employment Protection Act* et l'*Industry Act* en 1975, lesquels prévoient que l'information ne doit pas être donnée au syndicat lorsque le Ministre considère que cette information avait été, à l'origine, transmise à titre confidentiel.

Il y a lieu aussi de tenir compte des droits des actionnaires, considérant qu'il y a un réel problème d'éthique à divulguer certaines informations aux délégués syndicaux sans que les propriétaires légaux de l'entreprise aient été consultés. La Bourse de Londres s'est prononcée, en 1973, de la façon suivante, à ce sujet: « Director should not divulge price sensitive information in such a way as to place in a privileged position any person or class or category of persons outside the company and its advisors ».[71]

Rien n'empêche, légalement, les compagnies de divulguer de l'information financière aux négociateurs syndicaux. De toutes façons, il est de pratique commune de donner accès à de l'information confidentielle aux fonctionnaires du gouvernement, aux banques et autres créanciers potentiels. Il est donc possible d'adopter la position pragmatique à l'effet que la divulgation aux syndicats doit être tolérée dans la mesure où les actionnaires ne sont pas lésés. Foley et Maunders soutiennent donc que, tout compte fait, pour les membres de l'entreprise, une divulgation accrue peut entraîner des résultats positifs.

### • Diminution des droits de gérance

Le fait que cela empiète et diminue les droits de gérance des patrons constitue un sixième argument mis de l'avant à l'encontre d'un élargissement de la divulgation. Ceci recoupe la question difficile de la nature de ces droits et de la façon dont ils doivent être exercés. Il est assez évident, cependant, selon ces auteurs, et ils citent des collègues à l'appui,[72] que les prérogatives des gestionnaires ont diminué progressivement, depuis les dernières décennies, pour diverses raisons.

---

66 S. Becker and D. Green jr., *Budgeting and employee behaviour*, The Journal of Business, 35 (oct. 1962).

67 A. Stedry, *Budget control and cost behaviour* (Englewood cliffs, n.j. Prentice Hall, 1960).

68 G.J. Bouston, *The role of the firm's accounting system for motivation*, The accounting review, 38 (avril 1963).

69 op. cit., supra note 7, p. 48.

70 Ibid.

71 Stock exchange, *Admission of securities to listing* (London 1973).

72 W.E.J. McCarthy and M.D Ellis, *Management by agreement*, (London: Huthinson, 1973).

La solution peut résider dans le rétablissement de la légitimité de l'autorité des gestionnaires. Comme le concept de « légitimité » implique celui « d'approbation », l'autorité ne peut être regagnée qu'en terme de « gestion à l'amiable ». Les pratiques restrictives et le manque de coopération diminuent considérablement les « marges de manoeuvre » administratives; aussi, dans l'optique où une divulgation accrue peut aider à obtenir un meilleur accord entre les parties, elle peut conséquemment permettre l'extension de la zone de contrôle des gestionnaires.

- Conséquences inflationnistes

La dernière objection à l'accroissement de la divulgation repose sur la mise en valeur du deuxième argument, relativement au renforcement de la stratégie des syndicats.

Un deuxième volet de cet argument est développé de la façon suivante: l'utilisation sélective de l'information financière, particulièrement quant à la capacité de payer, entraînera des conventions salariales hautement inflationnistes lesquelles ne pourrons être absorbées qu'en y allouant des marges de profit à nouveau ratatinées.

Conséquemment, de nombreux employeurs demeurent sceptiques à l'idée qu'une divulgation accrue de l'information puisse contribuer à l'amélioration des relations industrielles, craignant que cela conduise plutôt au développement du militantisme et à l'inflation des demandes salariales des syndicats.[73]

### *C) Les contextes de la négociation*

**Avant-propos**

Un certain nombre de facteurs inhérents au contexte prévalant au sein de l'entreprise, eu égard au syndicat qui y est actif, et susceptible d'influencer le débit de la divulgation, ont été pointés dans une étude plus large relative au rôle du comptable dans la négociation collective.[74] Les voici, tels que dégagés par l'auteur de cette étude, James A. Craft.

- Le pouvoir de négociation patronal

La discrétion que la compagnie préfère conserver au-delà de ce qui est strictement exigé par la loi pourra être directement proportionnelle à son pouvoir de négociation face au syndicat i.e. la capacité qu'ont les gestionnaires de conclure une entente avec le syndicat, dans les termes que ces gestionnaires se sont choisis.

Si ce pouvoir de négociation est substantiel, les porte-parole patronaux seront peu loquaces, le niveau de la divulgation aura été déterminé en fonction des objectifs patronaux.

Si, d'autre part, ce pouvoir de négociation est faible, l'employeur devra être plus ouvert à l'élargissement de la divulgation s'il souhaite convaincre le syndicat de modifier ses demandes et ainsi parvenir à une entente équitable.

Par ailleurs, si les demandes syndicales peuvent être facilement comblées, un patron « fragile » aura toutefois peu besoin d'élargir la divulgation d'informations financières.

Ainsi, dans pratiquement toutes les situations, le pouvoir de négociation de l'entreprise — ou plutôt l'état de celui-ci — aura une incidence quant au niveau de divulgation que l'employeur utilisera.

Conjointement avec le pouvoir de négociation ci-haut explicité, d'autres facteurs pourront influencer la volonté patronale de divulguer de l'information. Spécifiquement, l'indépendance qu'une organisation privilégie dans sa prise de décision, au niveau d'une négociation, aura aussi une incidence sur son niveau de divulgation.

Par exemple, si un patron est limité parce qu'il suit la ligne établie dans l'industrie concernée, ou si la firme est représentée dans ces négociations par une association multipatronale, il y aura vraisemblablement peu de pression de la part du syndicat pour obtenir de l'information financière, à l'inverse d'un employeur plus indépendant qui sentira un besoin plus grand de justifier la position adoptée en cours de négociation.

Selon l'auteur de cette théorie, une entreprise caractérisée par un pouvoir de négociation faible et l'indépendance de ses prises de décision subira des pressions tumultueuses de la part du syndicat, pour divulguer de l'information. D'autre part, une organisation où l'on retrouve un pouvoir personnel important qui suit la ligne établie dans l'industrie concernée subira peu de pression aux mêmes fins.

D'autres circonstances peuvent aussi affecter la volonté patronale de fournir de l'information, et selon quelle quantité, au syndicat.

- La relation entretenue avec le syndicat

73 op. cit., supra 36, p. 14, para. 15.

74 James A. Craft, *Information disclosure and the role of the accountant in collective bargaining*, *Accounting, organisation and society*, vol. 6 no 6, Pergamon Press, 1981 (printed in Great Britain), p. 97 et ss.

Selon l'auteur, l'un des plus importants facteurs susceptibles d'affecter l'intérêt et le goût de transmettre de l'information financière au syndicat est, justement, la relation entretenue avec celui-ci. La nature de cette relation influence la perception patronale de l'usage responsable ou non, pour le bénéfice des deux parties ou non, de l'information transmise.

Il est évident qu'une relation engluée dans un vaste conflit n'incitera pas à la divulgation.

Par contre, une relation de nature coopérative, dans laquelle le syndicat est parfaitement solidaire de tous les problèmes administratifs, financiers, etc..., suscitera la divulgation d'une information complète, sans restriction. Il s'agit évidemment de l'autre extrême...

En réalité, la majorité des relations patronales-ouvrières se retrouvent quelque part entre ces deux pôles. Dans la plupart de ces cas, la politique appropriée de divulgation n'est pas évidente et dépendra d'un certain nombre de facteurs relatifs au syndicat. Ce sont les suivants.

- La stabilité politique du syndicat

Le principal de ces facteurs demeure la stabilité politique du syndicat. Les divisions internes, les contestations quant au statut représentatif, les mouvements de décertification créent des situations politiques et émotionnelles qui peuvent affecter l'interprétation et l'usage de l'information divulgée. Le contexte, du point de vue patronal, sera donc restreignant.

La situation inverse, i.e. un leadership fort, une grande crédibilité etc... pourra créer des opportunités suscitant la transmission d'informations, au delà de ce que la loi exige, ou de ce qui est nécessaire au support de telle ou telle position patronale. Il s'agira d'un contexte incitatif.

- Le niveau d'éducation des leaders et des membres du syndicat

Les gestionnaires peuvent être influencés, dans leur décision de communiquer de l'information financière, par le degré de sophistication des chefs syndicaux et de leurs membres. Lorsque ce niveau est bas, il peut en résulter une compréhension confuse des données fournies et conséquemment, un impact négatif sur les négociations.

- La politique du syndicat

La présomption à l'effet qu'un syndicat souhaite toujours l'information la plus complète possible n'est pas exacte. On doit se rappler, selon l'auteur, qu'un syndicat est une organisation politique.

Cette organisation pourra se placer dans une situation difficile en réglant « trop haut » pour une unité de négociation particulière. Ceci créera des attentes irréalistes chez les autres unités et enfin, des disparités.

### 1.3. La formation

Tenant compte des résultats d'enquêtes rapportées plus haut et de l'opinion de nombreux auteurs, la formation économique apparaît essentielle.

Le professeur D.M.C. Jones[75] avance qu'afin d'éviter toutes les méprises que le manque de compréhension d'un sujet peut entraîner, il est nécessaire d'initier les employés à certaines règles comptables au même titre pratiquement que cela se fait pour les cadres.

Le professeur Hem C. Jain[76] considère que la divulgation d'informations sera sans doute sans grande utilité si les travailleurs et leurs représentants n'ont pas la capacité de comprendre ces informations, de les évaluer et de les utiliser.

Selon lui, toute considération relative à l'amélioration de la préparation, de la présentation et de l'administration de l'information implique nécessairement l'entraînement et la formation des groupes suivants:

— le personnel-cadre;
— les représentants des employés et les permanents syndicaux;
— les membres des syndicats.

Il note que la formation et l'entraînement devraient comprendre non seulement l'acquisition des connaissances économiques mais aussi l'apprentissage de techniques en information. Nous exposons ses raisons relativement à chacun des groupes ci-haut mentionné.

#### *A) Clientèles*

1) Personnel-cadre

Selon le professeur Jain, il est assez clair que dans une organisation, les individus qui occupent des positions-clés au sein d'un système de communications, n'ont pas toujours un talent inné pour ce domaine.

Conséquemment, ils ont besoin de développer ce savoir-faire, particulièrement dans le sec-

75 Op. cit. supra note 44, p. 20.

76 Hem C. Jain, *Disclosure of Corporate information to Trade union in North America*, Relations industrielles, vol. 36, no 4, 1981, p. 763.

teur de la comptabilité financière où il doivent souvent prendre des responsabilités. C'est pourquoi la formation du personnel-cadre à tous les niveaux est d'abord une responsabilité de l'administration.

2) Délégués et permanents syndicaux

Selon Jain, dans les dernières années, cette question de l'accès à l'information ainsi que celle de la formation pour l'interprétation et l'utilisation d'une telle information est devenue une préoccupation importante pour les représentants syndicaux impliqués dans le processus de la négociation collective et ce, proportionnellement à la dimension que celle-ci peut prendre.

Ainsi, en Angleterre et en Italie, les matières sujettes à la négociation collective, telles les salaires et les conditions de travail, ont été élargies à des questions relatives au rôle des travailleurs, et de leurs représentants syndicaux, au travail et ailleurs.

En vue de s'opposer aux fermetures d'usines, les syndicats anglais demandent à l'employeur non seulement de l'information financière mais aussi une « analyse sociale coûts-bénéfices », afin de contrôler de telles situations.

Il est évident que, pour analyser de façon exacte une telle information, de telles situations, les délégués et les permanents de ces syndicats ont un réel besoin d'une formation multidisciplinaire.

Quant à l'introduction de systèmes de planification de la production à l'aide des nouvelles méthodes de contrôle par ordinateur, lesquelles offrent de réelles perspectives quant à l'augmentation de la productivité, ces syndicats soutiennent que de telles nouvelles méthodes de production devrait être sujettes à une entente entre le syndicat et l'administration et que des sessions de formations devraient être conçues pour les délégués syndicaux.

Selon le professeur Jain, la responsabilité première quant à la formation des délégués syndicaux revient au syndicat. Ceux-ci doivent assumer, de plus, la formation de leurs permanents. Mais les contraintes financières limitent toutefois leur capacité de répondre entièrement à une telle demande.

3) La base

Selon Jain, on a parfois considéré que cette absence de connaissances minimales en matières économiques, chez les membres de la base peut être un facteur qui retarde l'organisation complète des travailleurs en syndicats. D'autre part, l'absence de formation financière chez les travailleurs organisés peut entraîner une prise de décision sur des bases émotives, tel le refus des membres de ratifier une convention collective obtenue par leur syndicat, même après que celui-ci eut analysé de façon soignée la position économique de la compagnie et de l'industrie en général ...

L'un des problèmes pratiques à envisager est celui de la libération de l'employé de son travail pour assister à des sessions de formation. L'obtention d'un congé payé à cette fin faciliterait grandement les choses.

Dans un étude intitulée *Paid educational leave in Europe: its implications for Canada* publiée en 1978,[77] le même auteur soutient que la formation des représentants syndicaux prendra de l'importance quand ceux-ci auront pris pied dans les industries importantes du secteur privé et ce, à la condition que le style « participation des travailleurs » largement répandu en Europe de l'Ouest soit accepté et implanté dans le monde industriel.

Les conclusions de cette étude qui a été remise à Travail Canada en 1978, coïncident avec les recommandations du rapport de la Commission d'enquête canadienne sur la productivité et le congé pour fins de formation, déposé en juin 1979.[78]

### *B) Le modèle législatif français*

Il est intéressant de souligner le modèle législatif français. L'Assemblée nationale française a adopté, à l'automne 1982, toute une série de mesures législatives en matière de relations de travail.

Ainsi il est prévue entre autres que:

« Les membres titulaires du comité d'entreprise (...) bénéficient, dans les conditions et les limites prévues (...), d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours ouvrables dispensé soit par un organisme figurant sur une liste arrêtée par le préfet de la région, après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi, ou par un organisme visé à l'article L.451.1.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et il est rémunéré comme tel.

Le financement et la formation instituées au présent article est pris en charge par le comité d'entreprise.

---

77 Jain, Hem C. Industrial relations, vol. 33, no 3, 1978, p. 499-500.

78 Travail Canada, *Commission of inquiery on educational leave and productivity, report*, Ottawa, Queen's printer, juin 1979, p. 220 et ss.

Un décret détermine en tant que besoin, les modalités d'application du présent article et notamment les limites de la prise en charge par l'employeur ».

La France a donc consacré législativement l'émergence de cette nouvelle préoccupation qui est celle de la formation économique des représentants des travailleurs.

# Chapitre II
# Revue des législations ouvrières relatives à la divulgation d'informations

## 2.1 Législations européennes

Nous avons examiné l'approche d'un certain nombre de pays européens qui ont géré, d'une façon ou d'une autre, le problème de la divulgation d'informations.

Soulignons que très souvent, en Europe, les demandes de divulgation ont acquis de l'importance dans le contexte de la création ou du développement des comités d'entreprise, lesquels sont des organismes consultatifs. Ils réunissent habituellement, au sein de l'entreprise, des travailleurs et l'employeur; les travailleurs peuvent y exercer, selon les lois constituantes, une certaine influence sur la conduite de l'entreprise et l'information divulguée vise d'abord cet objectif, et non la négociation de la convention collective, même si parfois les délégués des travailleurs qui y siègent sont aussi les représentants du syndicat.

### *France*

En France, le Code du travail a progressivement exigé, depuis quelques années, que les employeurs répondent aux demandes d'information de la part des membres des comités d'entreprise, relativement à certains sujets incluant:

— toute mesure pouvant avoir un impact sur le nombre de travailleurs,
— tout changement susceptible de modifier les conditions de travail;
— des détails sur les salaires payés, incluant les montants payés et tout changement dans les taux depuis les douze derniers mois;
— sur une base trimestrielle, des détails concernant tout changement dans l'équipement et dans les modes de production qui peuvent être envisagés et l'impact de tels changements sur les méthodes de travail.

À cet ensemble d'obligations, il y a lieu d'ajouter des dispositions de la *Loi relative au Bilan social de l'entreprise*[79] adoptée le 12 juillet 1977.

Soulignons qu'au moment où cette nouvelle loi fut adoptée, le ministre français du Travail déclara que l'on attendait de son application de grandes améliorations dans la négociation des conventions collectives.

La *Loi relative au Bilan social de l'entreprise* prévoit qu'en 1984 tous les employeurs français du secteur privé et d'une grande partie du secteur public, tels Air France, Renault, etc, employant plus de 300 personnes, devront produire à leur Comité d'entreprise un rapport couvrant les trois dernières années et contenant des informations précises sur les sept (7) sujets suivants:

— la situation de l'emploi;
— la paye et les coûts connexes;
— la santé et la sécurité au travail;
— les autres conditions de travail;
— la formation;
— les relations de travail;
— les autres conditions de vie reliées à l'entreprise, telle l'aide financière accordée par l'employeur à l'employé pour le logement et ses déplacements de et à son travail.

Chacun de ces grands sujets est divisé en sous-chapitres. Par exemple, la « situation de l'emploi » comprend de l'information sur le recrutement, la composition de la main-d'oeuvre et son roulement, l'absentéisme, l'emploi temporaire et les congédiements. Ces sous-chapitres sont eux-mêmes subdivisés en une série d'indicateurs quantifiables.

Cependant, depuis l'adoption du décret du 8 décembre 1977, toutes ces informations n'apparaissent pas dans tous les bilans. Le décret contient une liste exhaustive de sujets adaptables aux caractéristiques de chaque organisation selon, par exemple, qu'il s'agit d'une entreprise subdivisée ou non en sections de travail, selon qu'il s'agit de tel secteur d'activité (i.e. industrie, commerce, transport, etc.) ou selon l'importance de la force de travail.

Cela signifie que dans le secteur industriel français, l'entreprise qui opère plusieurs établissements (« plants ») de travail, devra produire un rapport détaillé relatif à chacune de ces sections, le bilan général de l'entreprise se présentant sous la forme d'un sommaire de tous ces rapports.

---

79 Loi 77-769 du 12 juillet 1977.

D'autre part, dans le secteur commercial, dans lequel il y a relativement beaucoup d'entreprises opérant plusieurs établissements, un rapport détaillé sera préparé aux deux niveaux.

Enfin, les entreprises industrielles employant plus de 2000 employés doivent divulguer le nombre de travailleurs recrutés âgés de moins de 25 ans, durant la période déterminée.[80]

La *Loi du Bilan social* précise expressément que le rapport doit être disponible aux représentants syndicaux des employés concernés en même temps qu'il est distribué au Comité d'entreprise.

En France, les comités d'entreprise ont été institués por l'ordonnance du 22 février 1945. Cette ordonnance visait à faire participer les travailleurs à l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. « Elle opérait cependant une distinction entre les domaines économique et social; dans le domaine économique, elle conférait au comité d'entreprise un droit à l'information et à la consultation; dans le domaine social, elle lui donnait le pouvoir d'assurer ou de contrôler la gestion des oeuvres sociales créées au bénéfice des salariés. L'expérience des trente dernières années a montré que si les comités d'entreprise ont bien joué leur rôle dans le domaine social, ils n'ont pu, trop souvent, établir le dialogue souhaité par le législateur sur le plan économique (...). De plus, le manque de moyens des comités d'entreprise pour assurer à leurs membres la formation économique nécessaire ne leur a pas permis de jouer pleinement le rôle qui leur était imparti ».[81]

Il est à noter que les comités d'entreprise sont implantés dans tout le secteur privé y compris l'agriculture (minimum requis d'au moins 50 salariés) ainsi que dans une partie du secteur public à caractère industriel et commercial.

Récemment, à la suite du rapport Auroux,[82] un certain nombre de lois du travail ont été adoptées. L'une d'entre elles, relative au *développement des institutions représentatives du personnel*,[83] contient des dispositions visant à renforcer l'information au comité d'entreprise afin de lui permettre un meilleur suivi économique. Voici les passages les plus pertinents:

> « Art. L. 431-5 — (...) Pour l'exercice de ses missions le comité d'entreprise a accès à l'information nécessaire détenue par les administrations publiques et les organismes agissant pour leur compte, conformément aux dispositions en vigueur concernant l'accès aux documents administratifs ».
>
> « Art. L. 432-1 — Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel. Chaque année, le comité d'entreprise étudie l'évolution de l'emploi dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions d'emploi établies par l'employeur pour l'année à venir (....).
>
> Le comité d'entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression des effectifs (....).
>
> Le comité est informé et consulté sur les modifications de l'organisation économique et juridique de l'entreprise, notamment en cas de fusion, de cession, de modification importante des structures de production de l'entreprise ainsi que lors de l'acquisition de filiales (....). Le chef d'entreprise (....) est également tenu de consulter le comité d'entreprise lorsqu'il prend une participation dans une société et de l'informer lorsqu'il a connaissance d'une prise de participation dont son entreprise est l'objet (....).
>
> Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur la politique de recherche de l'entreprise.
>
> Art. L.432-2 — Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduire de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel (....).
>
> Art. L.432-3 — Le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement sur les problèmes généraux concernant les con-

80 *France. Guildeling on new disclosure law*. European Industrial Relations Review, vol. 50, p. 12 et ss.

81 Jean Auroux, ministre du Travail, *Les droits des travailleurs*, rapport au Président de la République et au Premier Ministre, sept. 1981, annexe 3, p. 2, voir aussi: *France. Code du travail*, art. 432.2 et L433-10 sur le mode d'élection au comité d'entreprise. Voir aussi: *Right of worker's representative in Europe*. European industrial relations review, 1978, décembre, p. 20.

82 Ibid.

83 *Loi no 82-915 du 28 octobre 1982 relative au développement des institutions représentatives du personnel*, Journal officiel de la République française, 29 octobre 1982, p. 3255.

ditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération (....).

Art. L.432-4 — Un mois après chaque élection du comité d'entreprise, le chef d'entreprise lui communique une documentation économique et financière qui doit préciser:

— la forme juridique de l'entreprise et de son organisation;

— les perspectives économiques de l'entreprise telles qu'elles peuvent être envisagées;

— le cas échéant, la position de l'entreprise au sein du groupe, tel que celui-ci est défini (...).

— compte tenu des informations dont dispose le chef d'entreprise la répartition du capital entre les actionnaires détenant plus de 10 % du capital et la position de l'entreprise dans la branche d'activité à laquelle elle appartient.

Au moins une fois par an, le chef d'entreprise présente au comité d'entreprise un rapport d'ensemble écrit sur l'activité de l'entreprise, le chiffre d'affaires, les bénéfices ou pertes constatés, les résultats globaux de la production en valeur et en volume, les transferts de capitaux importants entre la société-mère et les filiales, la situation de la sous-traitance, l'affectation des bénéfices réalisés, les aides ou avantages financiers consentis à l'entreprise par l'État, les régions et les collectivités locales et leur emploi, les investissements, l'évolution de la structure et du montant des salaires. Dans l'entreprise d'au moins trois cents salariés, ce rapport retrace en outre l'évolution de la productivité et le taux d'utilisation des capacités de production, quand ces éléments sont mesurables dans l'entreprise.

Le chef d'entreprise soumet, à cette occasion, un état faisant ressortir l'évolution de la rémunération moyenne horaire et mensuelle par sexe, par catégories telles qu'elles sont prévues à la convention de travail applicable et par établissement ainsi que les rémunérations minimales et maximales horaires et mensuelles au cours de l'exercice et par rapport à l'exercice précédent.

Ce rapport précise également les perspectives économiques de l'entreprise pour l'année à venir (...).

Au cours de chaque trimestre, le chef d'entreprise communique au comité d'entreprise des informations sur l'évolution générale des commandes et de la situation financière ainsi que sur l'exécution des programmes de production. Chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe également le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi. La situation de l'emploi est analysée en retraçant l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe, y compris pour les salariés sous contrat à durée déterminé, les travailleurs temporaires et les salariés appartenant à une entreprise extérieure. L'employeur doit également préciser les motifs l'ayant amené à recourir à ces trois catégories de personnel. Le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque ceux-ci prévoient la formation et l'embauche de travailleurs handicapés par l'entreprise.

(...)

Art. L.434-5 — Dans une entreprise employant au moins mille salariés, une commission économique est créée au sein du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise. Elle est chargée notamment d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le comité d'entreprise et toute question qui lui est soumise par ce dernier.

La commission économique comprend au maximum cinq membres représentants du personnel dont au moins un représentant de la catégorie des cadres (...).

Elle peut se faire assister par l'expert-comptable qui assiste le comité d'entreprise (...).

Art. L.434-6 — Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix en vue de l'examen annuel des comptes (...). »

Que fait le comité d'entreprise de ce volume impressionnant d'informations? En général, la loi lui accorde un pouvoir consultatif i.e. qu'il « peut formuler toutes les observations utiles ».

Et c'est ainsi que « mieux informés sur la marche générale de l'entreprise, les travailleurs par le biais de leurs représentants seront ainsi mieux à même de comprendre la situation, d'influer et de contrôler les décisions prises ». C'était le souhait du ministre Auroux.[84]

*Allemagne de l'Ouest*

La co-détermination, ou « mitbestimmung », est le concept de base du système allemand de relations de travail. Il trouve son expression au sein des comités d'entreprise. Ces derniers sont des organismes constitués de représentants élus des employés et ne sont, pas en principe, l'alter ego des syndicats, bien qu'ils puissent en être dépendants. Les comités existent dans toute entreprise qui emploie normalement au moins cinq employés.

Les droits à l'information, à la consultation et à la co-détermination sont les droits fondamentaux des comités d'entreprise. Toutes les dispositions importantes relatives à la structure et aux droits des comités sont inscrites dans la loi du travail adoptée en 1972.

Il existe cinq secteurs-clefs dans les relations comité-employeur où ces droits peuvent être exercés:

— les « matières sociales » (surtemps, congé, bonis, santé et sécurité, etc.);
— la politique et la planification de la main-d'oeuvre au sein de la compagnie (recrutement, réorganisation congédiement, etc.);
— la formation;
— la description de la tâche, l'organisation du travail et son environnement;
— les matières économiques (mise à pied, fusion, nouvelle technologie, etc.).

Dans ces zones d'influence, les droits de co-détermination peuvent s'exercer de deux façons:

— il y a les matières sujettes à entente et qui peuvent « aller en conciliation ». Il s'agit principalement des « questions sociales », de la description de tâche et de l'organisation du travail;
— il y a les matières sur lesquelles le comité possède un droit de veto. Il s'agit de quelques aspects de la politique de main-d'oeuvre et de la formation.

Le secteur des affaires économiques n'est pas sujet aux droits de co-détermination, mais c'est dans ce domaine que les droits à l'information ont été institués. La loi de 1972 prévoit donc un réseau complexe de droits à la divulgation qui s'articulent selon le cas avec un droit à la consultation ou un droit à la co-détermination.

Disposition générale

L'article 80 de la loi de 1972, oblige l'employeur à fournir une information claire au comité d'entreprise, et habilite ce dernier à requérir quant il le veut tout document nécessaire à l'acquittement de sa tâche.

Dispositions particulières

Dans les secteurs relatifs à la description de tâche, l'organisation du travail et son environnement, l'employeur doit informer en temps opportun le comité de tout projet concernant la construction, la modification ou l'agrandissement de l'usine ou des bureaux, ainsi que de tout projet relatif à un changement technologique, aux méthodes de travail, aux opérations et aux emplois. Sur ces sujets, le comité doit être non seulement informé, mais consulté.

Quant à la politique de main-d'oeuvre, le comité doit être informé de façon complète et en temps opportun des besoins présents et futurs, des mouvements de personnel et des besoins en formation; de la documentation doit être fournie (art. 92). Dans les entreprises employant normalement plus de vingt (20) travailleurs, le comité doit recevoir un avis préalable et être informé de tous les engagements de personnel, des classifications et reclassifications d'emplois et des transferts. Le comité peut ne pas être d'accord avec de telles décisions et opposer un veto. En l'occurrence, le seul recours de l'employeur est de loger un appel au Tribunal du travail.

L'employeur qui transgresse ce veto est passible d'amende pouvant aller jusqu'à 250,00 $ par jour.

Dans le cas des congédiements, la loi stipule que le comité doit être consulté préalablement à chaque congédiement et peut exercer son veto, sujet à révision du Tribunal du travail. L'employeur demeure cependant obligé de garder l'employé concerné dans son emploi jusqu'au jugement.

Mais de façon générale, un sujet aussi crucial que celui de la politique de main-d'oeuvre n'est pas soumis à la co-détermination mais plutôt à la consultation et le comité peut émettre des recommandations.

En ces matières (recrutement, réorganisation, etc.) le comité doit être informé, bien sûr,

84 Op. cit., supra note 81, p. 27.

mais il ne peut exercer un droit de co-détermination que sur des points bien précis — par exemple, les questionnaires utilisés pour le recrutement, les lignes générales présidant à la mise au point des procédures de recrutement, transfert, congédiement etc. — ou sur les droits de cas particuliers par opposition aux cas collectifs.

Effectivement, la loi distingue entre les cas particuliers et les cas généraux. Un droit à la co-détermination assorti d'un veto ne peut s'exercer que sur un changement d'affectation particulier ou un congédiement précis.

Quant aux matières économiques, il existe deux niveaux d'information possible, selon la dimension de l'entreprise. Ainsi les obligations de l'employeur relativement à la divulgation sont fonctions de la dimension de la compagnie.

Dans les entreprises qui emploient normalement plus de vingt (20) personnes, l'employeur doit informer le comité à l'avance de tous ses projets tels la fermeture d'une section de travail, une fusion, une réorganisation ou l'introduction de nouvelles méthodes de travail. Le comité ne peut qu'enregistrer son désaccord et ne possède aucun droit de co-détermination à ces égards.

Dans le cas où plus de cent (100) personnes sont normalement employées par la compagnie, le comité d'entreprise peut créer un comité économique. La loi précise que l'information doit être fournie à ce comité sous une forme pertinente, en autant qu'il n'y a pas risque de divulguer certains secrets d'affaires. Soulignons que les bris de confidentialité sont passibles, aux termes de la loi (art. 79), d'une peine maximale d'un an d'emprisonnement.

La loi précise ces matières dites « financières »:

— la situation financière et économique de l'entreprise;
— l'état de la production et la mise en marché;
— les programmes d'investissements;
— les projets de rationalisation;
— les techniques de production et les méthodes de travail;
— la réduction des opérations et les fermetures partielles ou totales;
— les changements organisationnels;
— les fusions;
— les modifications du produit;
— toute autre circonstance ou projet susceptible d'affecter réellement les intérêts des employés.

Si le comité économique croit que l'information fournie est inadéquate, ou si elle n'est tout simplement pas fournie, un comité de conciliation peut rechercher une entente entre les parties. Si l'employeur ne s'y soumet pas et persiste à ne pas respecter ses obligations, le comité d'entreprise peut porter l'affaire devant le Tribunal du travail. Ce sont, selon la loi, des délits « mineurs » mais tout de même punissables d'amendes. Le Tribunal du travail rapporte que ces cas sont extrêmement rares même si les syndicats se plaignent que les droits à l'information sont couramment violés dans les petites compagnies.[85]

Le problème le plus sérieux que rencontrent les comités d'entreprise relativement à la divulgation d'information réside dans le refus de l'employeur alléguant qu'il ne détient pas l'information par ce que cela se décide ailleurs dans la compagnie. Ceci est particulièrement courant dans le cas de multinationales.

De façon générale, la loi de 1972 a-t-elle amélioré les choses? Les syndicats allemands les plus importants tels I.G. Metall et I.G. Chemie soutiennent[86] que cette législation a changé peu de choses dans les grandes entreprises. Les us et coutumes en matière de relations de travail y sont établis depuis longtemps et on y a obtenu, avant l'adoption de cette loi, des stipulations minimales relativement à la divulgation. Malgré tout, on se dit peu informés à l'avance des modifications apportées aux structures de l'emploi, particulièrement depuis la récession de 1974-75.

Par contre chez Audi/NSU,[87] le comité d'entreprise souligne que les informations reçues depuis 1972 sont beaucoup plus abondantes et de meilleure qualité.

Tel que les spécialistes le prévoyaient, c'est au niveau du comité des petites et moyennes entreprises qu'on rencontre le plus de problèmes. Souvent, le comité d'entreprise ne se prévaut pas de ses droits; les comités économiques ne sont pas opérationnels, sinon inexistants. Les syndicats reconnaissent qu'il y a souvent, dans ces cas, un problème de formation, d'éducation.

Enfin, le haut niveau d'implication des comités dans les problèmes quotidiens, à court terme, de l'entreprise a suscité de nombreuses critiques de la part des permanents syndicaux. Ils accusent les comités de fonctionner un peu comme des appendices du bureau du personnel et des affaires sociales de la compagnie.

---

85 *Disclosure of information in West Germany*. European industrial relations review, june 1977, p. 13 in fine.

86 Ibid p. 14.

87 Ibid.

On peut donc s'interroger sur l'efficacité ultime de cette loi en regard de la position des travailleurs dans l'entreprise.[88] De plus, la loi relative à la négociation collective, qui règle les négociations entre les syndicats et les employeurs ne prévoit rien, relativement à la divulgation d'informations pendant le processus de la négociation.

### *Pays-Bas*

Les Pays-Bas ont révisé, en 1979,[89] la loi relative aux comités d'entreprise pour élargir le champ d'activité et les droits de ces comités, et conséquemment l'éventail relatif à la divulgation d'information.

Les comités d'entreprises, dans les Pays-Bas, sont composés exclusivement de représentants des employés. La discussion avec les patrons se fait au sein d'une nouvelle structure: les comités mixtes (joints meetings).[90]

Chaque firme de cent (100) employés et plus doit avoir son comité d'entreprise.

Les firmes de trentre-cinq (35) à cent (100) employés doivent aussi avoir leur comité mais celui-ci a moins de droits que les comités soumis à l'application de la loi relative aux comités d'entreprises.

Ces deux types de comités ont des droits à la co-détermination, à la consultation, ainsi que les droits à l'information.

La co-détermination est une décision conjointe prise par l'employeur et le comité. On y a recours pour certains sujets tels:

— les échelles salariales;
— la formation;
— l'évaluation;
— les schémas d'évaluation pour fins fiscales;
— les services de bien-être offerts par l'entreprise;
— les problèmes relatifs à la consultation des ateliers;
— la procédure de grief;
— les règles d'exécution du travail;
— les vacances;
— les pensions et les plans de profit partagés;
— les mesures de sécurité.

Les comités d'entreprises doivent être consultés, mais leur consentement n'est pas requis antérieurement à tout changement ou initiative concernant:

— l'engagement ou le renvoi de tout cadre qui pourrait être en position de négocier avec le comité d'entreprise au sein d'un comité mixte;
— l'établissement de nouvelles opérations ou entreprises;
— le retrait ou l'entrée en coopération financière avec d'autres entreprises;
— l'engagement de travailleurs temporaires;
— la consultation d'experts étrangers à l'entreprise.

Une exemption qui existait auparavant relativement aux « intérêts lourds » de la compagnie a été abrogée lors de la révision de 1979. Maintenant, l'employeur doit requérir la permission du « comité industriel » responsable de son industrie pour communiquer l'information au conseil d'entreprise. Cette communication se fera secrètement.

Il est à noter que les comités industriels, au nombre d'environ soixante-quinze (75) aux Pays-Bas (en 1977) sont des organismes bipartites, travailleurs-patrons, responsables entre autres de l'application de la loi relative aux comités d'entreprise.

En plus de l'information qui doit être divulguée au soutien de l'application pratique des principes de co-détermination et de consultation, l'employeur doit fournir au comité d'entreprise des rapports sur les activités générales de la firme trois fois par année, les rapports financiers annuels, les prévisions financières et les projets futurs de la compagnie ainsi que tout budget à long terme.

### *Belgique*

La Belgique a adopté, en 1973, un code complet de la divulgation, par décret royal.[91]

Tout comme en France, les comités d'entreprise sont des organismes où siègent les employeurs et les travailleurs.

Annuellement, les informations suivantes doivent leur être fournies:

— un bilan et l'état des profits et pertes;
— les rapports et commentaires de la direction et du vérificateur (expert comptable).

Et périodiquement, l'entreprise doit divulguer les informations suivantes:

— des informations concernant le développement passé et futur des ventes, les commandes, la production, les coûts et les prix

88 Ibid, p. 14 in fine.

89 EIRR 54.

90 Netherlands, *New powers for works councils*, European industrial relations review, octobre 1979, p. 5.

91 *Arrêté royal portant sur la règlementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise*. Bulletin usuel des lois et arrêtés concernant l'administration générale, arrêtés no 1785 du 27 novembre 1973.

du marché, l'inventaire, la productivité, l'emploi et la performance générale de l'entreprise;

— la prospection de marchés futurs pour les produits de la compagnie.

De plus, l'employeur est obligé, chaque fois que les circonstances le justifient, de faire connaître tout développement extérieur susceptible d'influencer les affaires de la compagnie ou chaque fois que la compagnie elle-même prend des décisions importantes susceptibles d'avoir un impact sur ses affaires.

Toute information peut être jugée confidentielle par la direction et n'être disponible que pour les membres du comité d'entreprise.

La direction peut aussi refuser de l'information qu'elle estime délicate, telles des données relatives au roulement et aux marges de profit, si elle croit que cela peut lui causer des dommages.

Il y a cependant des recours pour disposer des conflits résultant soit de l'insistance de l'employeur sur l'aspect confidentiel des informations demandées, ou de son refus de les divulguer.

Comme ce décret est en force depuis quelques années, son efficacité peut être évaluée. L'un des principaux problèmes, selon une étude du gouvernement belge effectuée en 1977, réside dans le fait que les données présentées sont incomplètes et insuffisantes.

Un autre problème résulte de l'utilisation de services extérieurs pour interpréter et analyser une information divulguée. Même si un tel recours est accordé comme un droit dans certaines circonstances, les employeurs sont peu disposés à accepter la présence de tiers aux discussions du comité d'entreprise, particulièrement en raison du fait que ces derniers tentent de dominer les employés et de miner le rôle consultatif des conseils. Les employeurs souhaiteraient que les experts se limitent à un rôle éducatif.[92]

*Suède*

La loi suédoise[93] sur la participation aux décisions dans le travail entrée en vigueur le 1er janvier 1977, exige la divulgation d'informations aux syndicats, pendant la négociation collective et l'administration de la convention qui en résulte. Cette obligation n'est bilatérale qu'au cours de la négociation et dans certaines limites.

Les dispositions pertinentes sont les suivantes:

« 18. Toute partie qui, au cours des négociations, invoque un document devra le tenir à la disposition de l'autre partie si celle-ci en fait la demande.

19. L'employeur devra tenir toute organisation de travailleurs avec laquelle il est lié par une convention collective continuellement au courant de l'évolution de ses activités des points de vue économique et de la production ainsi que des grandes lignes de sa politique à l'égard du personnel. De plus, l'employeur devra offrir à cette organisation, dans la mesure où elle en aura besoin pour défendre les intérêts communs des travailleurs à son égard, la possibilité de procéder à l'examen des livres, comptes et autres documents concernant les activités de l'employeur.

(....)

20. C'est envers l'organisation locale des travailleurs, s'il en existe une, que devra s'exécuter l'obligation de fournir des éléments d'information telle qu'elle est définie à l'article 19.

(....)

NOTE: Lorsque les négociations ne permettent pas de parvenir à un accord, l'employeur devra, si la demande lui en est faite, négocier également avec l'organisation centrale des travailleurs (art. 142e al.). Dans ce cas, c'est à cette organisation que l'employeur devra fournir les informations, si celles-ci présentent une importance pour la question faisant l'objet des négociations (art. 20 in fine).

« 21. La partie tenue de fournir des éléments d'information aura le droit de négocier avec l'autre partie au sujet de la nécessité de respecter le caractère confidentiel des renseignements fournis (....).

Si les négociations visées à l'alinéa qui précède ne permettent pas de parvenir à un accord, l'une ou l'autre partie pourra demander au Tribunal du travail de trancher la question de savoir s'il y a lieu de respecter le caractère confidentiel des éléments d'information susvisés. (....). Le Tribunal déclarera qu'il faut respecter le caractère confidentiel de ces renseignements s'il y a lieu de supposer qu'une divulgation de ceux-ci pourrait causer un dommage appréciable à la partie considérée ou à des tiers.

Si, ayant demandé l'ouverture de négociations au sujet de la nécessité de respecter le caractère confidentiel des renseignements, l'une

92 *Belgium's Disclosure of information law: a first appraisal*. European Industrial Relations review, 1977, vol. 40, avril, p. 2

93 B.I.T., série législative 1976, Suède, p. 121.

des parties s'est conformée aux dispositions des premier et deuxième alinéas du présent paragraphe, l'obligation de garder le secret demandée par elle devra être respectée jusqu'à ce que la question ait été définitivement tranchée à moins que sa demande ne soit injustifiée et qu'elle ne l'ait compris ou aurait dû le comprendre. »

Quant au bris de confidentialité, la sanction est la suivante:

« 56. Tout employeur ou tout travailleur qui aura violé l'obligation de ne pas divulguer un secret, conformément aux dispositions de la présente loi, ou qui, sans autorisation, aura fait usage de renseignements qui seront parvenus à sa connaissance sous la foi du secret sera tenu à réparation du dommage qui en résultera. »

NOTE: Cette disposition s'applique mutatis mutandis au représentant d'un employeur ou d'une organisation syndicale (art. 56 in fine).

Cette loi, lors de son adoption, a produit de la consternation chez les employeurs, et de la satisfaction dans les milieux syndicaux. Cette législation, qui s'applique à tous les travailleurs, retirait au patronat le droit de décider seul ce qui doit être fait et comment il doit être fait.[94]

La question de la démocratie industrielle, déjà en 1920, se posait en Suède. En 1970, les deux plus grandes organisations syndicales, LO et TCO, déclaraient qu'une influence de type consultative était insuffisante. Les syndicats demandèrent alors le droit à une information complète relativement à la conduite de l'entreprise, le droit d'influer à tous les niveaux et une voix décisive quant à de nombreux sujets concernant les préoccupations de leurs membres. Cette opportunité leur fut donnée avec la loi de 1977.

L'exercice de ce droit à l'information se formula de trois façons dans les conventions collectives conclues par la suite, dans le secteur privé:

— formation d'un comité économique mixte au sein duquel les affaires financières de la compagnie sont discutées en détail ou
— désignation d'un « conseiller économique », au sein de l'entreprise, familier avec les questions économiques et dont les services sont à la disposition du syndicat ou
— engagement d'un conseiller économique qui jouit des mêmes droits qu'un vérificateur et qui assiste le représentant syndical sur le comité mixte et au conseil d'administration de la compagnie.

Quelques critiques politiques ont exprimé le point de vue que cette loi entraînerait la bureaucratisation de l'entreprise et ralentirait le processus décisionnel.[95]

*Angleterre*

L'Angleterre présente, dans le cadre de cette étude, un intérêt particulier. Le système de divulgation, directement relié à celui de la négociation collective, est le seul qui fait porter au syndicat la responsabilité d'élaborer sa demande d'informations. La loi ne prévoit rien quant au contenu de la demande et le code de pratique ne suggère que des exemples. Ce système a été scruté par de nombreux spécialistes qui ont essayé d'y lire les raisons de son échec, ce qui a amené parfois une remise en question de certaines mentalités syndicales. C'est pourquoi il appert important de rendre compte de tous les points de vue et des théories qui se sont élaborées, à l'occasion des grands débats sur cette question, en Angleterre.

En cette matière, la loi la plus importante est, en Angleterre, la loi relative à la protection de l'emploi de 1975.[96] Cette loi régit la divulgation de renseignements aux syndicats pour les besoins de la négociation collective.

D'autres lois concernent la divulgation d'informations aux syndicats, entre autres, mais leurs objectifs sont différents. La plus pertinente est la Loi relative à l'industrie de 1975,[97] qui est fort reliée à la politique industrielle du gouvernement (ententes de planification avec les principales entreprises de l'industrie de fabrication). Cette loi est orientée vers la planification à long terme des entreprises, et favorise la divulgation d'informations des compagnies au gouvernement, du gouvernement au compagnies et des compagnies aux syndicats. Mais cette loi ne s'applique qu'aux compagnies dont la contribution à un secteur industriel particulier est significative; une très large partie de l'industrie britannique en est conséquemment exclue. De plus, cette application repose sur la discrétion ministérielle. Ce sont là apparemment ses plus grandes faiblesses,[98] et c'est probablement ce qui explique qu'elle n'est pas utilisée.

Les autres pièces législatives sont relatives à la santé et la sécurité au travail, aux régimes de

94 Olle Hamerstrom, First Secretary in the Swedish ministry of Labour in Stockholm, *negotiation for co-determination — The Swedish model*. The Labour Gazette, october 1976, p. 535.

95 Ibid.

96 *Employment protection act*, 1975.

97 *Industry act*, 1975.

98 Howard Gospel, *Disclosure of information to trade Unions*, Industrial Law journal, 1976, vol. 5, no 4, décembre, p. 230.

retraite, et au droit de recevoir copie de ses principales conditions de travail.[99]

Les dispositions de la Loi relative à la protection de l'emploi de 1975 imposent à l'employeur l'obligation générale de divulguer, à toutes les étapes des négociations collectives, les renseignements que veulent obtenir des représentants d'un syndicat ouvrier reconnu, sous réserve de certaines prescriptions.

Ces dispositions ne spécifient pas la nature des renseignements devant être divulgués. Si un syndicat demande des renseignements qui lui sont refusés, il peut adresser une plainte au Central Arbitration Committee (C.A.C.) qui, s'il juge la plainte fondée, ordonnera la divulgation.

Le Central Arbitration Committee est un comité d'arbitrage permanent. Il siège généralement, à l'exemple d'un tribunal, sous la direction d'un président et comprend deux autres personnes désignées parmi soixante-trois (63) membres qui, d'habitude, sont ou étaient des directeurs du personnel de grandes sociétés ou des représentants syndicaux. Le président n'est pas nécessairement un avocat et il n'est pas obligatoire d'être représenté par un avocat au cours des audiences.

D'autre part, la loi prévoit l'élaboration d'un Code de pratique par le Advisory, Conciliation and Arbitrage Service (A.C.A.S.), qui stipulerait ce qui constitue de bonnes relations de travail en matière de divulgation, code dont le C.A.C. devra tenir compte. Le code de l'A.C.A.S. donne des exemples de renseignements qui pourraient être pertinents au cours de certaines négociations mais il précise que ces exemples ne prétendent pas constituer une liste des renseignements à fournir au cours de toutes les négociations collectives, pas plus qu'ils ne constituent une liste exhaustive du genre de renseignements à communiquer, la nature des éléments d'information utile pouvant en effet varier selon les circonstances.

Quant à l'obligation de divulguer, les dispositions les plus pertinentes de cette loi[100] sont les suivantes:

« 17. (1) Aux fins de toutes les étapes de négociations collectives visées au paragraphe (2) tenues entre un employeur et les représentants d'un syndicat ouvrier indépendant, l'employeur doit, sur demande et sous réserve de l'article 18, révéler auxdits représentants tous les renseignements portant sur son entreprise dont il dispose personnellement ou qui sont en la possession d'un autre employeur associé avec lui, et qui sont à la fois

a) des renseignements sans lesquels les représentants du syndicat ouvrier seraient sensiblement gênés dans la conduite des négociations collectives conformément aux usages reconnus en matière de relations de travail.

b) des renseignements qu'il convient à l'employeur de divulguer aux fins des négociations collectives conformément aux usages reconnus en matière de relations de travail.

(2) Les négociations collectives aux fins desquelles un employeur doit divulguer les renseignements visés au paragraphe (1) portent sur les matières et les catégories d'ouvriers

a) à l'égard desquelles ledit employeur reconnaît le syndicat ouvrier; ou

b) qui entrent dans le champ d'application d'une recommandation visant la reconnaissance (...) du syndicat;

et au présent article (...) « représentant », en ce qui concerne un syndicat ouvrier, s'entend d'un officiel ou d'une autre personne que le syndicat ouvrier a autorisé à effectuer des négociations collectives.

(3) Les demandes de renseignements que font les représentants syndicaux en vertu du présent article, sont à la demande de l'employeur présentées ou confirmées par écrit.

(4) En déterminant aux fins de l'alinéa 17 (1) b), ce qui est conforme aux usages reconnus en matière de relations de travail, il faut tenir compte de dispositions pertinentes de tout Code de pratique publié par le Service en vertu de l'article 6, sans pour autant exclure aucun autre élément de preuve sur ce sujet.

(5) La divulgation de renseignements qu'un employeur est tenu de faire aux représentants syndicaux en

99 *Contracts of employment act*, 1963 modifiée en 1972 et en 1975.

100 Cette traduction des articles 17 et ss. du Code of Practice de l'ACAS est extraite de: Linda Dickens, *La divulgation de renseignements aux syndicats ouvriers en Grande Bretagne*, Travail Canada, 1980, p. 32

vertu du présent article est, à la demande de ces derniers, faite ou confirmée par écrit. »

En général, le champ des sujets d'information à divulguer comprend à la fois ce qui est nécessaire aux fins des négociations de la convention collective et ceux qui doivent être divulgués selon ce qui paraît être la coutume en relations industrielles. Le code de pratique fournit des exemples de matières qui peuvent être sujettes à divulgation. Elles ne sont données, dans le code, qu'à titre d'exemples:

Salaire et avantages sociaux: les principes et les structures des systèmes de rémunération; les systèmes d'évaluation du travail à accomplir et les critères de classification; l'analyse des salaires et des heures de travail considérés en fonction des groupes de travail, de la classification, de l'usine, du sexe de l'ouvrier, des travailleurs à l'extérieur et à domicile, du service ou de la division en cause, sans oublier, lorsque cela est indiqué, les éléments constitutifs et la répartition des salaires ainsi que toute addition apportée au taux ou au salaire de base; le total des salaires versés; les détails relatifs aux avantages sociaux et au coût de la main-d'oeuvre, à l'exclusion des salaires.

Conditions d'emploi: les principes directeurs portant sur l'embauchage et la réorganisation de la main-d'oeuvre, sur son excédent et sa formation et sur l'égalité des chances au travail et l'avancement; les systèmes d'évaluation; la santé, le bien-être et la sécurité.

Main-d'oeuvre: le nombre d'employés considérés en fonction de leur classification, du service auquel ils appartiennent, de leur lieu de travail, de leur âge et de leur sexe; le roulement de la main-d'oeuvre; l'absentéisme; le temps supplémentaire et le travail à horaire réduit; les normes d'organisation du personnel; les modifications projetées visant les méthodes de travail, les matériaux, le matériel ou l'organisation; les projets concernant la main-d'oeuvre et les projets de placement.

Rendement: les données sur la productivité et le rendement; les économies réalisées grâce à une productivité et un rendement accrus; le rendement du capital investi; les ventes et la situation du livre de commissions.

Finances: la structure des frais; les bénéfices bruts et nets; les sources de revenus; l'actif et le passif; le partage des bénéfices; les détails concernant l'aide financière fournie par le gouvernement; les prix des transferts, les prêts aux compagnies mères ou aux filiales et l'intérêt consenti.[101]

Même si le code prévoit un large champ de divulgation, la loi contient certaines exemptions à l'obligation générale, telles les cas où la divulgation serait contre les intérêts de la Défense nationale, ou lorsque l'information a été obtenue par l'employeur sous le sceau de la confidence ou, enfin, lorsque la divulgation pourrait avoir lieu uniquement en contrevenant à la loi.

L'exemption la plus importante autorise l'employeur à retenir de l'information dont la divulgation causerait un important préjudice à son entreprise autre que ses effets sur la négociation collective. Le fardeau de la preuve repose sur l'employeur qui doit démontrer la certitude du préjudice à titre de conséquence de la divulgation.

Les types d'information qui sont couverts par cette exemption comprennent les coûts unitaires, l'analyse détaillée d'investissements envisagés, la politique des prix et la mise en marché; dans chaque cas, naturellement, le préjudice de la divulgation doit être démontré.

Voici les dispositions relatives aux exemptions:

« 18. (1) Aucun employeur n'est tenu, aux termes de l'article 17, de divulguer

a) les renseignements dont la communication serait préjudiciable à la sécurité nationale;

b) les renseignements qu'il ne pourrait divulguer sans contrevenir à une interdiction imposée aux termes ou en conformité d'un texte législatif;

c) les renseignements qu'il a reçus sous le sceau du secret ou en raison de la confiance que lui témoigne un tiers;

d) les renseignements portant expressément sur un particulier, à moins que ce dernier n'ait autorisé leur communication;

e) les renseignements dont la communication causerait un préjudice sensible à l'entreprise de l'employeur pour des raisons étrangères à leurs répercussions sur les négociations collective;

f) les renseignements que l'employeur a obtenus aux fins d'in-

101 Linda Dickens, *La divulgation de renseignements aux syndicats ouvriers en Grande-Bretagne*, Travail Canada, février 1980, p. 39.

tenter des poursuites judiciaires ou de se défendre contre de telles poursuites;

en formulant les dispositions d'un code de pratique relatives à la divulgation des renseignements, le Service doit tenir compte des dispositions du présent paragraphe.

« 18. (2) Dans l'exécution des obligations que lui impose l'article 17, l'employeur ne peut être tenu de

a) produire des documents ni d'en permettre l'examen (à l'exception de ceux qui sont rédigés aux fins de communiquer ou de confirmer les renseignements demandés), ni d'en faire des copies ou des extraits;

b) compiler ou réunir des renseignements lorsque cela implique une charge de travail ou des frais qui ne sont pas raisonnablement proportionnels à l'utilité de ces renseignements dans la conduite des négociations collectives. »

Ainsi, en n'insistant pas sur l'obligation de l'employeur de divulguer des renseignements précis, sauf s'il ne peut montrer que la divulgation pourrait causer un préjudice, et en ne spécifiant pas les renseignements qui pourraient être considérés comme pertinents, les dispositions législatives de l'Angleterre attribuent aux syndicats le rôle de la partie demanderesse.

Dans une analyse très complète[102], doublée d'enquêtes et de sondages, madame Linda Dickens examine l'efficacité de la loi anglaise. Elle note un certain nombre d'embûches, telle la responsabilité dévolue au syndicat de formuler sa demande, qui ont compromis son application. En réalité, la majorité des employeurs interrogés par madame Dickens lors d'un sondage, ont dit que la loi n'avait fait sentir aucun effet.[103]

D'autre part, il est apparu à madame Dickens, lors de sa recherche, que c'est dans le domaine de la main-d'oeuvre que la divulgation de renseignements pose le moins de problèmes. Par contre, le domaine dans lequel on semble le plus réticent à donner des renseignements est celui de la planification pour l'avenir, c'est-à-dire fusion et prise de contrôle, politique de fixation des prix futurs, projets de diversification, recherche et développement.[104]

## 2.2 Législation américaine

La loi américaine du travail, la National Labor Relations Act,[105] n'exige pas directement la divulgation d'informations de la part des employeurs, pendant les négociations collectives.

La responsabilité de fournir de l'information est corollaire à l'exigence de la bonne foi au sein des négociations, de façon à ce que « (the) interchange of ideas, and communication of fact peculiarly within the knowledge of either party are of the essence in the bargaining process ».[106] Le défaut d'assumer cette responsabilité constitue une preuve partielle de la violation du principe de la « bonne foi » requise pour négocier et les contrevenants sont coupables de « pratique déloyale » en matière de relations de travail tel que prévu à l'article 8 (a) (5) de la loi.[107]

L'obligation de fournir de l'information subsiste durant toute la vie de la convention et sur requête, un employeur peut y être obligé lorsqu'il est démontré que l'information requise est pertinente à l'administration de la convention.

L'assimilation du refus de divulguer à la notion de « pratique déloyale » ressort des interprétations de la loi, du National Labor Relations Board.

L'interprétation du N.L.R.B. relative à cette obligation de l'employeur date de 1942, lors de l'affaire Aluminium Ore Compagny.[108] Elle semble être la contrepartie de la responsabilité du syndicat d'agir à titre d'agent négociateur.

L'application variée de cette responsabilité de fournir de l'information résulte des dispositions statutaires relatives à la négociation; ces dernières ne précisant cependant pas les limites des sujets.

Il y a donc place à l'interprétation. Soulignons que c'est toujours la « bonne foi » qui doit présider au processus d'échange de l'information, dans le contexte de la négociation. Voici des exemples d'interprétation.

---

102 op. cit., supra note 101. Voir aussi P. Dair et T.K. Reeves, *Why disclosure could be a non-event*, Personal management, janvier 1979 et Howard Gospel, *Disclosure of information to trade unions: approaches and problems*, Industrial Relations journal, vol. 9, no 3, p. 1979.

103 Ibid. p. 23.

104 Ibid. p. 26.

105 29 U.S.C.

106 S.L. Allen Co., 1 N.L.R.B. 714 (1936) et Singer mfg. co., 24 N.L.R.B., 444 (1940).

107 29 U.S.C. # (a) (5).

108 *Aluminium Ore Co. vs N.L.R.B.*, 131 F. 2d 485 (7th cir., 1942).

Une demande d'information doit être faite avec bonne foi sinon on ne peut raisonnablement espérer l'obtenir.[109] En l'absence d'une demande formelle, le défaut de fournir de l'information n'est pas considéré comme une pratique déloyale. Par contre, un délai déraisonnable pour fournir une information demandée, lorsque celle-ci est disponible, constitue une pratique de cette nature.[110]

Il n'est pas nécessaire que l'information soit fournie selon les termes exacts de la demande, en autant qu'elle soit suffisante pour la fin recherchée.[111] On peut renoncer au droit d'obtenir de l'information, mais cet abandon doit être clairement et sans risque d'erreur démontré.[112] Puisque cette responsabilité ne survit pas à une convention échue, il en est de même après la fermeture d'une usine.[113]

Plus qu'un « imprimatur » moral, l'aspect « bonne foi » attaché à la négociation oriente la nature des procédures pour requérir de l'information.

Une très longue jurisprudence de la Commission a permis de dégager un certain nombre de principes encadrant l'exercice du droit à la divulgation et précisant la nature des obligations. Voici les principes généraux:

La responsabilité de l'employeur a été définie comme étant celle de fournir suffisamment d'informations au syndicat pour que ce dernier soit en mesure de négocier intelligemment ou d'exercer ses droits et de remplir correctement ses obligations dans l'administration de la convention collective.[114]

La portée de l'échange d'information doit être suffisamment large pour permettre l'exercice d'une négociation intelligente. L'information relative aux sujets « obligatoires » de négociation est présumée pertinente.[115] Pour les autres sujets, le besoin doit en être démontré.[116] La dispense de confidentialité est souvent utilisée, mais n'est pas retenue lorsque l'information requise est jugée pertinente.[117]

Il y a lieu de noter que le National Labor Relations Act distingue entre les sujets « obligatoires » et les sujets « facultatifs » de négociation, les premiers incluant des matières telles les salaires, les heures de travail, la sécurité syndicale et les conditions de travail. Les sujets dits « facultatifs » comprennent ce qui est communément appelé les droits de gérance, une désignation qui s'applique à des prérogatives de la direction, telles la structure administrative de l'affaire, les produits qui seront manufacturés, les méthodes de fabrication, et l'emplacement des usines.

Les demandes d'information doivent être limitées aux sujets de la négociation collective; tout défaut d'y répondre en dehors de ce périmètre ne peut entraver le processus de la négociation. Une information visant à harceler la compagnie ou ses clients ou les travailleurs non-syndiqués ne peut être obtenue.[118]

Malgré le fait que toute l'information financière ne doive pas nécessairement être divulguée, particulièrement lorsque les informations concernent certains sujets tels la productivité, les ventes et les profits, lesquels ne sont pas directement reliés à la négociation collective comme les salaires, une réponse telle « l'incapacité de payer » à une demande portant sur le monétaire, augmente la probabilité que l'information soit considérée comme pertinente.

Cette doctrine de la « justification » à l'aide de données précises lors d'une défense d'incapacité de payer a été énoncée par le *National Labor Relations Board* dans l'arrêt Truitt,[119] en 1955. Dans cette affaire, il a été statué que si l'argument relatif à une incapacité de payer était suffisamment important pour prendre place au sein du « give and take » d'une négociation, il était aussi suffisamment important pour que soit demandée la preuve de son exactitude.[120]

Par la suite, un certain nombre d'arrêts de la Commission a permis de cerner ce que constitue une défense « d'incapacité de payer », en distinguant entre le fait d'être « incapable » de payer et celui de « ne pas être disposé » à payer. Est « incapable de payer » celui qui, par exemple, a fait une perte de 45 000 $ dans sa petite entreprise,[121] ou a fait faillite.[122] Cette incapacité se manifeste habituellement par des symptômes de difficultés économiques. Par

---

109 *Westinghouse Electric Supply Co. vs N.L.R.B.*, 196 F. 2d 1016 (3rd cir.), 1952 et *Utica Observer-Dispatch Inc., vs N.L.R.B.*, 229 F. 2d 575 (2d cir. 1956).

110 *United Engines Inc.* 222 N.L.R.B. 50 (1976).

111 *B.F. Goodrich Co.*, 89 N.L.R.B. 1151 (1950).

112 *N.L.R.B. v. Boston Herald — Traveler Corp.* 210 F., 2d, 134 (1st cir., 1954), N.L.R.B. v. Item Co. 220 F, 2d 956 (5th cir. 1955) Cert. den. 350 vs (1955); reh. den. 350 U.S. 988 (1955); Cert. den. 352 vs 917 (1956).

113 **Precision costing co.**, 233 N.L.R.B. #35, 96 L.R.R.M. 1560 (1978).

114 *Gehnrich and Gehnrich Inc.*, 232 N.L.R.B. no 182, 97 L.L.R. m. 1026 (1977).

115 *N.L.R.B. v. Yawman and Erbe mfg. co.*, 187 F. 2d 942 (2d cir. 1947).

116 *Metlow mfg co.*, 153 N.L.R.B. 1388, 1394 (1965).

117 *General Electric co.*, 184 N.L.R.B., 406 (1970).

118 Custom Excavating Inc., 228 N.L.R.B., no 38 (1977) 94 L.R.R.M., 1415.

119 *N.L.R.B. v. Truitt mgf co.*, 351, U.S. 149 (1955).

120 Ibid, p. 152.

121 *Tony's meat inc.*, 211 N.L.R.B., 625 (1974).

122 *All Brand Printing co.*, 236 N.L.R.B., no 14, 98 L.R.R.M., 1579 (1978).

contre, une « mauvaise volonté » à payer s'accompagne souvent d'une bonne santé financière[123] et s'exprime parfois dans les termes suivants: « nous ne sommes pas disposés à accéder à une demande d'augmentation additionnelle ».[124]

Un refus ou une mauvaise volonté à payer crée, de toute façon, un résultat différent de celui obtenu par l'argument de l'incapacité de payer. En effet, le National Relations Board, et d'autres tribunaux, ont reconnu qu'il n'y avait aucune justification à donner de la part de l'employeur qui avoue sa mauvaise volonté à faire les dépenses requises par l'agent négociateur.

Quand l'employeur revendique son incapacité de payer, le syndicat a le droit d'en avoir la preuve. Mais quand celui-ci refuse simplement de payer, le syndicat sait tout ce qu'il est en droit de savoir. La suite repose sur le rapport de force ou les concessions mutuelles...

Il est nécessaire de souligner, à ce stade-ci, une évolution récente de la jurisprudence du National Relations Board:[125] La Commission a appliqué aux syndicats l'obligation de divulguer de l'information à la partie patronale.

Ainsi, dans l'affaire Square R. Co.,[126] elle a retenu l'argument à l'effet que la responsabilité du syndicat est la contrepartie de celle de l'employeur. Cependant, dans cette affaire, l'employeur n'était pas parvenu à démontrer la nécessité du document requis et la divulgation n'a conséquemment pas eu lieu; mais le principe était posé.

Dans l'arrêt *Oakland Press Co.*[127], le syndicat fut requis par l'employeur de divulguer de l'information relative à ses pratiques lors de la location de salles. Cette demande d'information fut assimilée à la responsabilité de surveillance de l'employeur, plutôt qu'à un comportement témoignant de la mauvaise volonté de sa part, comme le suggérait le syndicat. L'arrêt *Oakland Press* a ainsi posé le principe de la responsabilité biltérale de fournir de l'information.

---

123 *Empire Terminal Warehouse co.*, 151, N.L.R.B. 1359 (1965) 1361.

124 *Caster mold and machine co. Inc.*, 148 N.L.R.B. 1614 (1964, 1619).

125 Samuel Morris, *Standards for supplying information under the national Labor Relations act.*, Industrial and labor relations forum, vol. 13, no 13, 1979, p. 46.

126 *Fool and Rie makers Lodge* no 78 (am. 224 N.L.R.B., 111, 1976).

127 *Local 13, Detroit Newspaper and Graphics communications union*, 233, N.L.R.B. #144 (1977), 1977-78 C.C.H., N.L.R.B. p. 18, 802.

# Chapitre III
# Au Québec, Divulgation de l'information aux travailleurs ou aux syndicats, état du dossier.

## 3.1 Législation québécoise

Il n'existe pas de législation québécoise en matière de relations de travail imposant à l'employeur l'obligation de divulguer des informations, que ce soit dans le cadre des négociations collectives ou non, aux employés ou à leurs représentants. Les parties doivent simplement être de « bonne foi »,[128] lors de ces négociations.

Cependant, certaines lois qui s'appliquent à la majorité des entreprises du secteur privé obligent celles-ci à divulguer un grand nombre de renseignements susceptibles d'intéresser les gouvernements, les investisseurs et les actionnaires.

Aussi, les renseignements obtenus aux fins d'enquête ou d'application des lois, à des fins statistiques, à des fins administratives ou politiques, ou à des fins fiscales s'adressent aux gouvernements. La majorité des renseignements obtenus à ces fins sont considérés comme étant de nature confidentielle.

D'autre part, les données obtenues en vertu de l'application de la Loi concernant les renseignements sur les compagnies[129] — actes constitutifs, actionnaires, directeurs et administrateurs, biens immobiliers possédés par la société, etc. — peuvent être facilement consultées au bureau du ministère des Institutions financières et Coopératives.

Les informations destinées aux investisseurs sont, en général, d'ordre public. Les prospectus, états financiers, opérations financières par les initiés, titres offerts, dividendes versés, transactions effectuées par des administrateurs et mettant en cause les actionnaires, nominations d'administrateurs, acquisition ou liquidation et autres événements extraordinaires sont ou font l'objet de documents qui peuvent être consultés par le public.

Cependant, ces informations ont une valeur très limitée dans le temps et visent surtout à « protéger les investisseurs, à faire échec à la fraude sur le marché des valeurs et à favoriser le bon fonctionnement du marché des capitaux ».[130]

Enfin, les renseignements divulgués aux actionnaires sont du domaine public dans le cas des sociétés cotées à la bourse. Ainsi, les compagnies publiques doivent divulguer les informations suivantes à leurs actionnaires:[131]

- des états financiers complets, présentés selon les principes comptables reconnus et en vigueur au Québec et au Canada.
- des circulaires d'information avant toute assemblée où l'on demande aux actionnaires une procuration pour que les administrateurs puissent voter en leur nom.

Suzanne Filiatrault et Maurice Lemelin notent, dans un article[132] consacré au sujet de la divulgation d'informations aux travailleurs, que « les grandes sociétés ont également l'habitude, bien que cela ne soit pas exigé par la loi, de faire parvenir avec les états financiers annuels un rapport sur les principales activités de la société durant l'année écoulée. C'est un des moyens utilisés par les administrateurs pour rendre compte aux actionnaires à la fois du travail accompli au cours de l'année et de l'évolution de la compagnie au cours des dernières années »[133]

Le tableau de l'annexe A fournit une nomenclature complète de toutes les lois québécoises orientées vers la divulgation d'informations spécifiques ainsi que la clientèle à laquelle celles-ci s'adressent.[134]

Mentionnons enfin l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre lequel oblige tout employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit devoir faire un

---

128 *Code du travail*, L.Q. c-27, art. 53, 2e par.

129 L.R.Q. 1978, c. R-22.

130 *Rapport de la Commission royale d'enquête sur les groupements des sociétés*, mars 1978. Approvisionnements et services, Canada, p. 353.

131 *Loi sur les compagnies*, c-38.

132 Suzanne Filiatrault et Maurice Lemelin, *Le droit des travailleurs à l'information: bilan de la réussite québécoise*, Gestion, avril 1982, p. 8 et ss.

133 Op. cit. supra note 132, p. 14.

134 Ce tableau est extrait de l'article mentionné à la note 132.

licenciement collectif (i.e. de 10 employés ou plus), à donner un avis au ministre de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu.

### 3.2 Législation canadienne

Le Code canadien du travail[135] impose l'obligation suivante:

> « 66 (1). Chaque employeur doit, relativement aux salaires de ses employés, à la durée et aux conditions de leur travail ainsi qu'aux jours fériés et vacances auxquels ils ont droit, fournir les renseignements et présenter, à l'occasion, les rapports que le Ministre peut exiger ».

La législation fédérale relative aux sociétés contient de nombreuses dispositions parallèles aux obligations de divulgation imposées par les textes de lois provinciaux en matière de valeurs mobilières. « Ainsi, la *Loi sur les corporations commerciales canadiennes*[136] exige que soit envoyé à la Direction des compagnies à Ottawa, afin d'y être versé aux dossiers ouverts aux actionnaires et au grand public, un exemplaire de « tout prospectus, déclaration de faits importants, déclaration d'enregistrement, circulaire relatif à une offre de prise de contrôle par échange de valeurs mobilières ou autre pièce analogue », déposées auprès d'une commission des valeurs mobilières provinciale ou étrangère par une société constituée en vertu d'une loi fédérale. La loi institue également l'obligation de divulguer les transactions dites d'initiés, sollicitations données par mandataires et offres de prise de contrôle, toutes opérations qu'envisagent déjà les lois provinciales ».[137]

La deuxième législation d'importance, dans ce domaine, est la *Loi sur les corporations canadiennes*.[138]

Nous soulignons, d'une part, que ces lois ne s'appliquent qu'aux compagnies publiques alors qu'au Canada au-delà du quart des cent entreprises les plus importantes sont des firmes privées qui, de ce fait, échappent à ces règles de divulgation.

D'autre part, il est à noter que « la superposition des lois provinciales sur les valeurs et des législations provinciales et fédérales sur les compagnies entraîne une perte d'efficacité due au chevauchement des fonctions gouvernementales. En dépit des efforts visant à promouvoir l'uniformité, cela impose à certaines entreprises une divulgation devant se présenter sous des formes diverses, tandis qu'elle obscurcit encore, pour le public, la situation d'autres entreprises qui réussissent à se cacher sous les divergences qui existent entre les divers niveaux de compétence ».[139]

À titre d'exemple, une société constituée à l'échelon fédéral, dont les actions sont cotées à la Bourse de Montréal, doit satisfaire aux obligations de divulgation de la Bourse de la *Loi sur les corporations commerciales canadiennes*, de la loi québécoise sur les titres (*Loi sur les valeurs mobilières*),[140] et le plus souvent des lois sur les valeurs mobilières des autres provinces.

De plus, une société privée importante dont la charte est fédérale est liée par les obligations de divulgation prévues à la *Loi sur les corporations commerciales canadiennes*; si sa charte est provinciale, elle échappe aux obligations de ce genre tout comme d'ailleurs les entreprises privées plus petites incorporées au fédéral.

Enfin, une troisième législation, la *Loi sur les déclarations des corporations et des syndicats ouvriers*,[141] surnommée « Calura », exige la divulgation de renseignements d'identification. Cette loi s'applique à toute société exploitant au Canada, peu importe l'origine de sa charte, si le montant de son actif se chiffre à plus de 250 000 $ ou si elle réalise un bénéfice brut dépassant 500 000 $. En l'occurrence, elle doit présenter un rapport annuel contenant, entre autres, les données suivantes:

— sa raison sociale;
— l'adresse de son siège social;
— la nature générale de ses activités;
— la date et les modalités de sa constitution en société;
— les nom et adresse de ses administrateurs;
— la répartition de son capital-actions;
— le nom des pays de résidence de ses principaux actionnaires;
— le nom de ses filiales et,
— la ventilation de sa dette active d'établissement.

Il est à noter que ceci ne s'applique pas aux banques, aux compagnies d'assurances et aux entreprises de transport et de communication réglementées, qui doivent soumettre des déclarations complètes, tenues confidentielles en vertu d'autres lois.

---

135 S.R.C. 1970, c. L-1.

136 S.C. 1974-1975, c. 33.

137 Kazanjian, J.A. *La divulgation de l'information par les sociétés*, Commission royale d'enquête sur les groupements de sociétés, étude no 18, Ottawa, 1976, p. 15, in fine.

138 S.R.C. 1970, c. C-32.

139 Op. cit. supra note 137, p. 18 in fine.

140 L.R.Q. 1978, c. V-1.

141 S.R.C. 1970 c. C-31.

## 3.3 Positions et recommandations des intervenants sociaux

**Avant propos**

« Le gouvernement, les groupes syndicaux et patronaux s'accordent pour dire depuis quelques temps qu'il faut améliorer l'accessibilité et l'utilité des informations pour la négociation collective ».[142] Nous croyons que le consensus reste à faire sur pratiquement chaque mot de cette assertion.

Avant de voir les positions, il paraît opportun de rappeler le cadre, au Québec, dans lequel évoluent les parties syndicale et patronale de même que les enjeux sous-jacents à l'utilisation de l'information, tels que perçus, assez justement, par un conciliateur du ministère du Travail québécois:

> « Sommairement, les parties [syndicale et patronale] évoluent dans un cadre législatif qui consacre le rapport de force, ce que d'autres appelent l'équilibre. Or sur un plan théorique, lorsque l'équilibre est parfait, il n'y a pas de possibilité d'entente, les deux parties pouvant éternellement demeurer sur leurs positions. Conséquemment, et cela se vérifie dans la pratique quotidienne, seul le déséquilibre favorise une entente. C'est à notre avis ce que les parties ont compris depuis longtemps et l'information demandée par les syndicats se situe dans cette perspective, c'est-à-dire la recherche constante d'un rapport de force qui leur serait favorable.
>
> [....] les syndicats sont peu préoccupés par la nécessité de cette information lorsque le rapport de force leur est favorable et ils sont enclins à rejeter du revers de la main toute information qui les défavorise en pareille occasion.
>
> En d'autres termes, les mésententes entre les parties sont, dans notre cadre législatif et socio-politique, des conflits d'intérêts et l'on a d'oreille que pour ce qui sert nos intérêts. Cela vaut tant pour la nature des informations exigées que pour leur utilisation par la suite.
>
> La même analyse s'applique à la position patronale. Lors des négociations, trois éléments ressortent:
>
> 1) Les employeurs sont réticents à transmettre l'information demandée par les syndicats;
> 2) En période de croissance économique, cette affirmation est d'autant plus vraie [....];
> 3) En période de crise économique, les employeurs utilisent tous les moyens à leur disposition pour transmettre l'information mettant en relief cette crise et son effet sur la situation de l'entreprise et ce, dans le but de réduire les appétits au niveau des revendications ».

### *3.3.1 Position syndicale*

— Le Congrès du travail du Canada

Lors de sa douzième assemblée statutaire, en avril 1978, le Congrès du travail du Canada adoptait la position de principe suivante:

> « Pour que les syndicats réussissent à défier la puissance de l'entreprise; pour qu'ils accroissent leurs propres puissance, influence et connaissance; pour qu'ils obtiennent la planification économique et sociale, et pour qu'un jour les corporations rendent compte de leurs actes, il est absolument essentiel qu'elles divulguent leurs politiques de financement, d'investissement et d'établissement des prix ainsi que leurs plans de production ».[143]

et de façon plus précise:

> « Étant donné que les syndicats sont directement concernés puisqu'ils représentent et protègent les intérêts de leurs membres employés par ces corporations, ils auraient un droit légitime pour obtenir des renseignements complets et continus. Pour les centrales syndicales, les renseignements actuels sont insuffisants. Dans bien des cas, ils ne sont pas détaillés par genre de produit ou de service. En outre, la nature même de la divulgation renseigne sur le passé mais non sur les intentions futures, alors que ce sont les plans et les décisions d'avenir des corporations qui ont un impact si sérieux sur les travailleurs et leurs syndicats. Par conséquent, il ne suffit pas de s'attarder sur l'obligation juridique de divulguer plus de renseignements, bien que ce soit important, mais il est également nécessaire que les syndicats et le public obtiennent une diffusion régulière et interrompu (sic) de renseignements ».[144]

142 Travail Canada, 1980, *L'utilisation de l'information dans les négociations collectives*, extrait de la préface.

143 Congrès du travail du Canada, 12e assemblée statutaire, Québec, 3-7 avril 1978, procès-verbal, p. 20.

144 Ibid, p. 22.

Les recommandations du C.T.C., lors de ce même congrès, sont les suivantes:

« (...) Il faudra élargir de façon importante les exigences relatives à la divulgation afin de reconnaître les droits légitimes des syndicats. Les lois actuelles des relations de travail ainsi que les lois sur les valeurs mobilières doivent être amendées, afin que ces droits soient garantis comme suit:

On devra distribuer au syndicat à titre d'agent négociateur certains renseignements financiers et non financiers fondamentaux concernant:

a) la situation de l'entreprise;
b) sa position concurrentielle;
c) sa production et sa productivité;
d) sa structure financière;
e) ses méthodes d'établissement du budget et du prix de revient;
f) les coûts en personnel;
g) les plans et les perspectives d'avenir;
h) la recherche scientifique;
i) toutes les formes d'aide publique reçue;
j) l'organigramme de l'entreprise ». [145]

On retrouvera à l'annexe B ces grandes catégories telles que détaillées. [146]

Pour que le syndicat négociateur puisse évaluer chacun de ces renseignements, le C.T.C. suggère qu'il y ait des réunions constantes avec la direction de l'entreprise en se faisant assister, au besoin, d'experts.

— La Fédération des travailleurs du Québec (F.T.Q.)

Lors de son colloque sur les fermetures d'usines et les licenciements, tenu à Montréal en février 1981, l'objectif de l'accessibilité d'une information uniforme sur tous les aspects du fonctionnement de l'entreprise, déjà posé en 1973 lors de son 13e congrès, était réaffirmé et précisé dans les termes suivants:

« Il serait donc important que le gouvernement exige de toutes les entreprises opérant au Québec davantage d'informations, soit:

— leur plan de main-d'oeuvre;
— leurs plans d'investissements;
— leurs états financiers.

Ces documents devraient inclure les informations relatives aux changements technologiques et être accessibles aux syndicats. La loi devrait en outre obliger les entreprises à envoyer copie des états financiers au(x) syndicat(s) accrédité(s) regroupant les membres de leur personnel ». [147]

— Confédération des syndicats nationaux (C.S.N.) et la Centrale de l'enseignement du Québec (C.E.Q.)

La C.S.N. et la C.E.Q. ont profité du cadre des travaux de la Commission d'étude sur l'accès du citoyen à l'information gouvernementale et sur la protection des renseignements personnels (Commission Paré) pour exprimer leur position relativement à la divulgation d'informations par les entreprises.

Ces centrales syndicales considéraient insuffisants les objectifs recherchés par cette commission: selon elles, une loi sur l'accessibilité à l'information gouvernementale devrait articuler une section relative à l'obligation pour les entreprises de rendre public un compte-rendu détaillé de leurs opérations (situation économique et financière, évolution de la production, de la vente, des effectifs, programmes d'investissements, etc.). [148]

Plus précisément, devraient être divulguées les informations suivantes:

« 1. l'origine des revenus,
2. les subventions reçues,
3. les dégrèvements invoqués,
4. les emprunts avec intérêts, le taux et l'origine,
5. les emprunts sans intérêt et leur origine.
6. le taux d'utilisation de la capacité de production par département,
7. la valeur actuelle de l'actif,
8. les bénéfices bruts,
9. les dividendes,
10. les profits non distribués,
11. tout autre revenu et la liste de ses clients,
12. les investissements et leurs destination,
13. les prévisions budgétaires,
14. le montant des exportations et % de la production totale,
15. la masse salariale des cadres,
16. la masse salariale des employés,
17. les sommes affectées à la modernisation des équipements,
18. l'âge de chaque machine-outil,

145 Op. cit. supra note 143.

146 Ibid, p. 23.

147 *Pertes d'emplois: mobilisation*, Colloque de la Fédération des travailleurs du Québec sur les fermetures et les licenciements, 16 et 17 février 1981, p. 74.

148 *Mémoire à la commission formée sur l'accès à l'information gouvernementale* présenté conjointement par la C.S.N., la C.E.Q., l'Institut canadien d'éducation des adultes, la Ligue des droits et libertés ainsi que le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, février 1981, p. 12.

19. les sommes affectées à la production de l'environnement,
20. les sommes affectées à la protection du consommateur (rappel),
21. les sommes affectées à la sécurité et à la santé des employés,
22. les sommes affectées à la recherche,
23. les impôts payés au fédéral,
24. les impôts payés au provincial,
25. les taxes payées au fédéral,
26. les taxes payées au provincial,
27. les taxes payées au municipal,
28. les sommes versées aux services publics (électricité, gaz, etc.).
29. la localisation des autres établissements de l'entreprise,
30. la liste des employés et leur adresse,
31. la liste des actionnaires,
32. la liste des membres du conseil d'administration,
33. la liste des autres entreprises où siègent les membres du conseil d'administration,
34. la liste des sous-contractants de l'entreprise,
35. les projets de production de l'entreprise,
36. les projets de fusion,
37. les projets de changements technologiques,
38. les projets de changements administratifs,
39. les projets d'achats et de ventes d'entreprises,
40. toute autre dépense ».[149]

Il semble que les syndicats aient plutôt privilégié une approche quantitative des éléments sujets à divulgation. Cependant, selon le professeur Hem C. Jain,[150] « research on the disclosure of information to trade unions in the United Kingdom indicates that extension of the provisions of information that does not take into account the use of that information will help neither the workers nor, in the long run, the company »[151]

Il y a lieu de noter, toutefois, que ces nomenclatures contiennent de nombreux éléments orientés vers l'avenir, le futur de l'entreprise. Une faille majeure identifiée par les syndicats dans l'éventail des éléments sujets à divulgation prévus dans nos lois, particulièrement les sujets de nature financière, demeure le fait que tout cela relève de la performance passée de l'entreprise. Or, c'est l'orientation future, les projets, etc. de la compagnie qui ont un impact grave sur les syndicats et leurs membres, selon le professeur Jain. Les syndicats souhaitent aussi une approche plus prospective.

En 1978, le ministère du Travail du Canada organisa une table ronde dont l'objet était d'établir une comparaison entre la législation actuelle relative à la divulgation corporative et la liste détaillée des recommandations du Congrès du Travail du Canada à ce sujet. Les conclusions étaient les suivantes:

« Much of the information identified by the C.L.C. is available on the form 10-K# filed annually with the U.S. Securities and Exchange commission. This report covers all companies whose shares trade on U.S. stock markets, including some of the larger canadian companies. As a consequence, the available data is much more comprehensive for canadian firms with U.S. interests.

— Information not available in any form includes:
  a) information on a company's contracts with government, Crown Corporation, and subsides received from these groups.
  b) output, productivity, utilization of productive capacity, value-added, statistics for (unorganized) office staff, also costing of social security and other fringe benefits.

— Information available in insufficient depth:
  a) information on firm's future outlook e.g. long-term financing, plans for expansion.
  b) identification of competitors, and further disclosure on competitive practices.
  c) detailed management accounting information.
  d) in-depth organizational information, particularly for subsidiaries of foreign parents ».[152]

### *3.3.2. Position patronale*

- Conseil du patronat du Québec

Dans son Bulletin de janvier 1984[153], le C.P.Q. développe des notes argumentaires à l'encontre de l'affirmation suivante:

149 Ibid.

150 De l'Université du Nouveau-Brunswick, Fredericton, N.B.

151 Op. cit. supra note 76, p. 752.

152 Wolhfarth Tony, *Corporate disclosure and the interest of Trade Unions*, Canada Department of Labour, aug. 16, 1978, pp. 16-17.

« Les employeurs refusent systématiquement de transmettre, à leurs employés des informations d'ordre économique touchant l'entreprise ».

Selon le C.P.Q., « cette affirmation est fausse. Un nombre important et croissant d'employeurs transmettent à leurs travailleurs, de diverses façons, l'information pertinente qui permet à ces derniers d'être bien informés de la situation économique de l'entreprise qui les emploie ». Quant à une éventuelle législation, le Conseil du patronat précise ainsi sa position: « cependant, les employeurs s'opposent formellement à toute demande syndicale visant à forcer la promulgation d'une loi qui aurait pour effet de rendre accessible au syndicat toute l'information économique et financière touchant une entreprise. Une telle loi ne pourrait entraîner que des effets négatifs, tant pour l'entreprise que pour les travailleurs ».

Et l'argumentation proposée est la suivante:

« 1) De plus en plus d'employeurs utilisent divers moyens de communication pour s'assurer que leurs employés sont au courant de la situation économique de leur entreprise. On peut citer la popularité croissante du rapport annuel aux employés, à titre d'exemple.

2) Si l'entreprise n'informait pas ses employés, le syndicat bénéficierait du monopole de l'information aux employés sur la situation de l'entreprise. On devine les conséquences qu'entraînerait une telle situation, c'est pourquoi les entreprises se préoccupent de plus en plus de l'éducation économique de leurs travailleurs ». Car, « l'information mal interprétée en raison de l'absence de formation de base en matière économique est tout aussi sinon plus dommageable que l'absence d'information ».

Quant à la nature de l'information qui peut être divulguée, le C.P.Q. établit des distinctions:

« [....] certains types d'informations ne peuvent et ne pourront jamais être largement diffusées. Il est facile de comprendre que l'entreprise ne peut divulguer sur la place publique bon nombre de ses projets, ses choix stratégiques, ses plans d'investissements, etc. Divulguer ces renseignements risquerait de miner dangereusement la position concurrentielle de l'entreprise. Si les informations concernant les performances passées de l'entreprise font souvent l'objet de documents rendus publics, il en va tout autrement quant à l'information concernant l'avenir ».

● Autres associations patronales canadiennes

Le rapport de la Commission royale d'enquête sur les groupements de sociétés[154] exprime de la façon suivante la position des corporations qui s'opposent à une divulgation accrue: « À leur avis, même s'il est notoire que les activités des sociétés touchent de nombreux groupes sociaux, seuls les investisseurs et les actionnaires sont facilement représentables et ont avec la compagnie un lien facile à identifier. Il n'est pas prouvé, dit-on, que les compagnies doivent assumer une responsabilité générale envers d'autres secteurs de la société (comme les groupes intéressés à la protection de l'environnement et les consommateurs) et que, par conséquent, l'argument selon lequel l'entreprise devrait rendre compte de ses actes à une multitude d'intérêts ne tient pas. Si elles ont des obligations envers d'autres groupes, celles-ci devraient faire l'objet de dispositions législatives spéciales et non être déguisées sous forme de code de divulgation. La corporation ne doit, ne peut, ajoute-t-on, rendre des comptes qu'à ceux qui ont un intérêt financier direct dans ces affaires (les actionnaires et les investisseurs), car les entreprises ne sont pas, quoi qu'on dise, des institutions politiques. (...) Une des plus sérieuses objections touche les innombrables renseignements que les sociétés sont déjà tenues de communiquer (principalement à cause de la prolifération des exigences nouvelles) et le manque de coordination des nombreuses démarches. Il est fortement recommandé que toute nouvelle exigence en matière de divulgation soit précédée d'une rationalisation générale des exigences actuelles, en vue d'éliminer le double emploi et de réduire les frais. Cela est tout particulièrement vrai des revendications de certains groupes plus « activistes » qui réclament des normes dont le coût ne serait pas assumé par eux, mais par les actionnaires de la société ou par ceux qui achètent les produits ».[155]

À l'égard de cette argumentation, la Commission, après avoir établi un certain nombre de distinctions, estime que « tous les groupes de la société devraient disposer de renseignements suffisants pour pouvoir porter des jugements rationels sur l'activité des grandes entreprises ».[156]

---

153 Conseil du Patronat du Québec, *Bulletin sur les relations du travail*, vol. 5, no 149, janvier 1984.

154 Op. cit. supra note 130.

155 Ibid, pp. 361-362.

156 Ibid, p. 364.

D'autre part, les dirigeants de la Banque Royale du Canada, dans un mémoire spécial sur la divulgation corporative déposé à cette Commission, résument ainsi la question: « Il est de plus en plus reconnu que dans la société post-capitaliste vers laquelle nous évoluons, les grandes corporations auront de multiples responsabilités et obligations. Une divulgation plus complète de l'information touchant tous les aspects des affaires des compagnies accompagnera inévitablement cette évolution ».[157]

Enfin, l'Association canadienne des manufacturiers a révélé à cette même commission que selon les renseignements qu'elle possède, les sociétés soumises à l'obligation de divulguer selon la formule 10-K américaine i.e. faisant des affaires aux États-Unis, y voyaient peu d'inconvénients. C'est une ouverture que la commission a soulignée en précisant qu'elle ne voyait aucune objection à l'importation de cette formule. Il convient donc d'examiner un peu plus celle-ci.

### La formule 10-K des États-Unis

La formule 10-K est un document de divulgation continue que doivent déposer chaque année, auprès de la « Securities and Exchange Commission » des États-Unis, les compagnies dont les valeurs sont négociées à la Bourse ou doivent être enregistrées aux fins de négociation aux États-Unis (que la compagnie soit ou non sur le point de « lancer sur le marché » une nouvelle émission de titres). La formule renferme des renseignements que les corporations ne divulguent pas normalement ou régulièrement au Canada, bien qu'un bon nombre figurent traditionnellement dans les rapports annuels, tandis que d'autres doivent être communiqués dans les prospectus.

Par exemple, la formule 10-K oblige la compagnie à rendre public, chaque année, des renseignements qui ont trait à ses activités commerciales, au milieu dans lequel elle fonctionne et notamment:

1. les affaires courantes ou projetées de la société et de ses filiales;
2. les conditions de la concurrence dans l'industrie ou les industries en cause, ainsi que la situation de la compagnie vis-à-vis de ses concurrents;
3. lorsqu'une parties importante des affaires de la société dépend d'un client unique ou d'une poignée de clients dont la perte pourrait entraîner des conséquences néfastes pour l'entreprise, le nom du client ou des clients, leur lien avec la société, s'il en est, ainsi que les principaux détails concernant leur importance pour les affaires de la société;
4. les sources et la disponibilité des matières premières nécessaires à l'exploitation;
5. l'importance pour l'entreprise, ainsi que la durée et leur effets, de tout brevet d'invention, marque de commerce, licence ou concessions détenus par la compagnie;
6. l'estimation du montant, en dollars, consacré au cours des deux dernières années financières à d'importantes recherches en vue de créer de nouveaux produits ou services ou d'améliorer des produits ou services existants, avec indication des initiatives qui ont été commanditées par la société et de celles qui l'ont été par un client;
7. les effets importants que le respect des lois locales, fédérales ou d'État qui ont été promulguées ou adoptées en vue de réglementer le déversement de matières polluantes, ou qui ont trait à la protection de l'environnement, pourraient avoir sur les dépenses en immobilisation, les bénéfices et la position concurrentielle de la société et de ses filiales;
8. le nombre d'employés de la société;
9. les principaux modes de concurrence utilisés (prix, service, garantie, ou qualité du produit) et les facteurs positifs et négatifs pouvant influer sur la position concurrentielle de la société;
10. l'emplacement et l'aspect général des principales usines, mines et autres biens matériels importants de la société et ses filiales, qu'ils soient détenus en propriété ou en location et, le cas échéant, les dates d'expiration des baux; et
11. une liste ou un organigramme de toutes les filiales et sociétés mères de la compagnie et pour chacune, le pourcentage d'actions donnant droit de vote, tout autre moyen de contrôle, possédé par la société mère. La société qui remplit la formule doit paraître sur l'organigramme où doit figurer avec précision le lien qui unit chaque entité à la compagnie mère et aux autres entités ».[158]

Certains milieux d'affaires canadiens ont adhéré, de plus, aux principes directeurs[159] en matière de divulgation, émis par l'Organisation de coopération et de développement économi-

157 Ibid.

158 Ibid, p. 365.

159 *Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales*, O.C.D.E., Paris, 1976, révisés en 1979.

que (O.C.D.E.) à l'intention des sociétés multinationales, bien que ces principes n'aient aucun caractère obligatoire.

Cet organisme recommande qu'il y ait divulgation au moins annuelle des données suivantes:[160]

1. La structure de l'entreprise avec indication de la dénomination et de l'emplacement de la société mère, de ses principales sociétés affiliées, de l'importance de ses participations directes et indirectes dans ces sociétés affiliées, y compris les participations croisées entre elles;
2. Les zones géographiques où elle opèrent et les principales activités qui y sont exercées par la société mère et par les principales sociétés affiliées;
3. Les résultats d'exploitation et les ventes ventilées par zone géographique, ainsi que les ventes dans les principales branches d'activités pour l'ensemble de l'entreprise;
4. Les investissements nouveaux importants, ventilés par zone géographique et, si cela est réalisable, par principales branches d'activités pour l'ensemble de l'entreprise;
5. Un état des sources et des emplois de fonds par l'entreprise dans son ensemble;
6. Le nombre moyen de salariés dans chaque zone géographique;
7. Les dépenses de recherche et de développement pour l'ensemble de l'entreprise;
8. Les politiques suivies en matière de prix de cession interne;
9. Les méthodes comptables, y compris les méthodes suivies en matière de consolidation appliquées pour l'établissement des renseignements publiés.[161]

Il est à noter que la Commission royale d'enquête sur les groupements de sociétés recommande l'utilisation de ce Code de divulgation préparé par l'OCDE, au même titre qu'elle recommande la formule 10-K américaine, comme points de départ pour répondre aux exigences de la situation au Canada.[162]

Dans le même ordre d'idées, c'est-à-dire les recommandations des grands organismes internationaux, soulignons qu'en 1977, les Nations-Unis ont créé un groupe spécial de travail intergouvernemental d'experts des normes internationales de comptabilité et d'établissement des rapports. Ce groupe a mis au point des listes minimales de renseignements financiers et non financiers qu'il est recommandé de fournir. Le tableau présenté à l'annexe C constitue un projet de liste minimale à l'intention des filiales d'entreprises multinationales.[163]

Enfin, le *Bureau international du travail*, à la suite de la 66e session (1980) de la conférencer nationale du travail, a préparé une recommandation fondée sur les conclusions adoptées par la Conférence à sa 66e session. Cette recommandation pose les principes suivants:

- Des mesures adaptées aux circonstances nationales devraient être prises, s'il y a lieu, pour que les parties aient accès aux informations nécessaires pour pouvoir négocier en connaissance de cause,
- À cette fin, les employeurs publics et privés devraient, à la demande des organisations de travailleurs, fournir les informations nécessaires sur la situation économique et sociale de l'unité de négociation et de l'entreprise dans son ensemble dans la mesure où leur divulgation n'est pas préjudiciable à l'entreprise; les informatins à fournir pourraient être déterminées par un accord conclu entre les parties à la négociation collective.[164]

L'adhésion aux recommandations des grands organismes internationaux, préoccupés du développement économique et du bien-être des travailleurs, demeure volontaire. Mais le niveau d'influence auprès de nos organisations patronales ou syndicales, bien que difficile à évaluer, est sans doute réel. Elles s'inscrivent peut-être dans un schéma de référence qui facilite ou encourage la divulgation volontaire.

### 3.4. La divulgation volontaire

#### Avant-propos

L'absence de législation pertinente au Québec, n'a toutefois pas empêché le développement de certains modes de divulgation volontaire, différents selon qu'ils s'exercent dans un contexte de négociation collective ou durant l'administration de celle-ci.

Durant la période de négociation, en raison de l'environnement conflictuel développé au sein de nos relations de travail, il est difficile de distinguer si la discrétion laissée aux parties en matière de divulgation est exercée de bonne foi ou pour des raisons stratégiques. Toutefois,

---

160 Ibid, p. 18.

161 L'OCDE a constitué un groupe de travail ad hoc sur les normes comptables en vue de définir et de clarifier ces principes directeurs.

162. Op. cit. supra note 130, p. 367.

163. C.A. Magazine, section recherche, *L'information non financière*, John H. Denman, C.A., juin 1981, p. 68. Sur cette même question, voir aussi: Michael Lafferty et David Cavins, *Financial Levies World Survey of annual report 1980*, The financial times business information limited, Londres, 1980.

164 Conférence internationale de travail, 67e session, 1981, rapport IV (2), *Promotion de la négociation collective*, Genève, p. 42.

l'expérience acquise, au cours des années et des conflits, par le Service de conciliation du ministère du Travail du Québec, permet de schématiser certains comportements typiques eu égard à cette liberté de divulguer des informations lors de la négociation.

### *3.4.1. La divulgation volontaire en période de négociation, l'avis des conciliateurs*

Selon l'avis des conciliateurs du ministère du Travail québécois, les questions relatives à la situation financière de l'entreprise sont généralement soulevées par les employeurs en période de difficultés financières; par contre, en période de croisssance économique ou de profit, ils sont beaucoup plus réticents à transmettre de l'information si ne n'est pour en atténuer parfois l'impact.

Il est à noter que, de façon générale, les employeurs relient la situation financière de l'entreprise à l'emploi, à la capacité de payer et à la disposition concurrentielle.

Selon les conciliateurs, il y a peu de différences significatives, sur le plan de l'information, entre la négociation en l'absence de conflit et celle en période de grève ou de lock-out.

Tel que démontré par certaines études mentionnées précédemment, il est aussi de l'avis des conciliateurs que les syndicats et les représentants syndicaux accordent généralement peu de crédibilité aux informations financières fournies par l'employeur. Il serait extrêmement rare, de plus, que les employeurs acceptent de soumettre l'ensemble des informations financières à l'examen de la partie syndicale.

Les conciliateurs ajoutent que les principales données de cet ordre, fournies par les employeurs, sont celles apparaissant dans les rapports annuels soumis aux actionnaires et ce, dans les grandes entreprises. Quant aux petites entreprises d'un ou de quelques actionnaires, c'est dans des cas très exceptionnels que les syndicats ont accès aux rapports des vérificateurs.

Enfin, les conciliateurs résument le problème de l'accès pour les salariés (syndicat) à l'information en une question d'intérêt. L'employeur est plus ouvert à la transmettre en période de difficultés financières et le syndicat est moins réceptif, tandis qu'en période de croissance, ce serait la position inverse qui prévaut.

Durant les négociations ou en vertu des dispositions des conventions collectives, ils affirment que l'information suivante:

1) est, sauf exception, fournie:
   - 1.1) la liste des employés visés, accompagnée de la date d'embauche et de l'ancienneté accumulée;
   - 1.2) la classification, le poste occupé et le taux de salaire de chaque employé visé;
   - 1.3) les crédits accumulés tels que les congés de maladie, le régime de retraite et les vacances;
   - 1.4) une copie de toute directive ou règlement s'adressant à un groupe ou à l'ensemble des employés visés;
   - 1.5) les avis de mise à pied;
   - 1.6) la copie des affichages de poste;
   - 1.7) les qualifications requises pour occuper une fonction ou un poste;
   - 1.8) les informations relatives aux accidents du travail;
   - 1.9) l'évaluation des tâches;
   - 1.10) un résumé des couvertures d'assurances.

2) est majoritairement fournie:
   - 2.1) une copie de toute mesure disciplinaire ou avertissement adressé à un employé;
   - 2.2) une copie de tout congé (avec ou sans solde) ou d'absence autorisée à un employé;
   - 2.3) un avis de promotion de transfert ou de rétrogradation;
   - 2.4) les avis de rappel au travail:
   - 2.5) les modifications d'horaire.

3) est souvent fournie:
   - 3.1) un avis d'embauche incluant le nom, le poste occupé, le quart de travail et la classification;
   - 3.2) la distribution des heures de travail supplémentaire;
   - 3.3) les projets de changements techniques, technologiques ou administratifs pouvant avoir un impact sur les emplois ou leur contenu;
   - 3.4) une copie des polices d'assurances (polices maîtresses) couvrant le personnel.

4) est occasionnellement fournie:
   - 4.1) copie des examens ou tests administrés aux fins de sélection dans les cas de promotions et de transferts;

4.2) la liste des contrats à forfait (sous-traitance) incluant le nom des sous-traitants, les travaux à exécuter et les motifs de tels contrats (ex: main-d'oeuvre non disponible, équipements non disponibles, urgence, délais, ...);

4.3) l'adresse et le numéro de téléphone des salariés visés à moins que ceux-ci soient confidentiels.

Toutefois, il existe des secteurs qui font exception à ce qui précède. C'est notamment le cas du secteur parapublic où la présence de syndiqués au Conseil d'administration donne droit à une multitude d'informations normalement inaccessibles. Cependant, il faut rappeler que les notions de profit et de concurrence n'y prévalent pas.

La description qui précède souligne l'indigence des informations à caractère économique que les entreprises transmettent aux salariés.

Enfin, les conciliateurs sont d'avis qu'on ne peut espérer, à court ou à moyen terme un élargissement de la divulgation des informations financières.

### *3.4.2. La divulgation volontaire hors du contexte de la négociation collective*

Nous possédons certains exemples de divulgation volontaire d'informations aux employés.

Les entreprises canadiennes publient un nombre assez considérable de renseignements de nature économique, mais les pratiques varient selon les entreprises, en ce qui à trait à la nature et à l'ampleur de l'information fournie.

Une étude publiée dans le *C.A. Magazine* de juin 1981[165] a pris en considération les rapports des douze entreprises suivantes: Canadien National, Alcan Aluminium, Inco, Noranda, Lablows Nothern Telecom, Abitibi Price Inc., Consolidated Bathurst, Dominion Textiles, British Columbia Forest Products et Canron.

On retrouve, dans cette étude, le tableau suivant:

Il est à noter que chez dix (10) de ces douze (12) entreprises une attention particulière a été portée aux items suivants:

— nombre de salariés au total,

— description des nouveaux produits et des nouveaux procédés importants,

— description des principaux projets.

Par contre, les données sur la structure organisationnelle font largement défaut.

D'autre part, au Québec, le Conseil du patronat dans son bulletin d'information de mai 1981, souligne que « de plus en plus d'employeurs d'ailleurs adressent à leurs employés des rapports ou des communications à caractère économique ».[166] Il s'agirait d'informations divulguées sporadiquement et non reliées à un contexte de négociation d'une convention collective.

Il y a en effet, certains exemples. Ainsi, à l'occasion d'une table ronde organisée par l'Institut national de productivité, le 2 novembre 1982, réunissant des patrons et des permanents syndicaux, le président de Société Nadeau déclarait: « (...) chez nous, tous les trimestres, on rencontre les employés et on leur donne nos états financiers (...) ».[167] Le vice-président délégué au personnel et aux relations industrielles chez Johnson et Johnson, expliquait la démarche entreprise par sa compagnie dans les termes suivants:

« (...) J'ai fait le tour du Québec avec le Centre des dirigeants d'entreprises (CDE) pour expliquer le programme de communications chez Johnson, qui est pourtant une compagnie privée au Canada. Pour nous si on veut impliquer les employés dans leur travail et dans l'organisation du travail, on doit leur donner des informations (...) ».[168]

L'information transmise par Johnson et Johnson à ses employés prend la forme d'un bilan qui, tout au moins pour l'année 1981, s'étend sur plusieurs pages, comprenant des tableaux et fournissant des informations sous les titres suivants:

— Ressources humaines: nombre d'employés par endroit, les groupes d'âge, l'ancienneté et le roulement de la main-d'oeuvre.

— Avantages: masse salariale et déboursés de l'entreprise pour les avantages sociaux, partie non-contributive du régime de retraite, augmentation des primes d'assurances, le type et le nombre de réclamations pour l'année 1981, les programmes de perfectionnement et l'organisation des loisirs.

— Santé et sécurité: accidents, activités du service de santé.

— Dates de mise en marché des produits nouveaux (lancements).

— Produits: provenance des matières premières.

---

165 C.A. Magazine, juin 1981.

166 Conseil du patronat du Québec, *Bulletin d'informations*, vol. 12, no. 140, mai 1980, p. 11.

167 *Productividées* Institut national de productivité, novembre-décembre 1982, vol. 3, no 3, p. 4.

168 Ibid.

— Données financières: investissements, taxation directe et indirecte, état financier i.e. revenus, dépenses, bénéfice net après impôt et pourcentage d'augmentation (ou de baisse) du bénéfice, avec un comparatif pour l'année précédente.

**Catégories de renseignements non financiers publiés par 12 entreprises canadiennes**

| Catégories de renseignements non financiers | Nombre d'entreprises (sur 12) ayant fourni l'information |
|---|---|
| **Emploi et main-d'oeuvre** | |
| • Section distincte dans le rapport annuel | 7 |
| • Description de la politique relative aux relations de travail | 7 |
| • Nombre de salariés: | |
| — au total | 10* |
| — par région géographique | 3 |
| — par secteur d'activité | 2 |
| **Production** | |
| • Production physique par grand secteur d'activité | 8 |
| • Description des nouveaux produits et des nouveaux procédés importants | 10 |
| **Programmes d'investissements** | |
| • Description des nouveaux investissements | 8 |
| • Description des principaux projets comprenant. | |
| — description générale | 10 |
| — coût | 7 |
| — augmentation de la capacité de production | 7 |
| — estimation de l'impact direct sur l'emploi | 0 |
| **Structure organisationnelle** | |
| • Description détaillée de la structure de la direction et de ses responsabilités | 0 |
| **Protection de l'environnement** | |
| • Description du type des principales mesures écologiques: | |
| — description générale | 5 |
| — coût | 1 |
| **Valeur ajoutée** | |
| • Information fournie sous forme de tableaux et de graphiques | 4 |

* Nombre de salariés
6 « moyen »
2 « à la fin de l'année »
2 « non défini »
10

## Conclusion

Au Canada, ou au Québec, toutes les législations visant une divulgation d'informations de nature financière de la part des entreprises s'adressent d'abord et avant tout à l'investisseur ou à l'actionnaire et son généralement conçues pour leur protection. Elles doivent faciliter la prise de décisions.

Ces législations constituent, en soi, toute une problématique qui a fait l'objet d'une analyse de la Commission royale d'enquête sur le groupement de sociétés.[169]

D'autre part, en raison des objectifs précités, elles ne sont pas adaptées aux besoins des travailleurs ou des syndicats, bien qu'elles demeurent un outil d'appoint considérable.

Nous constatons que de nombreux pays européens, qui possédaient déjà un réseau législatif de divulgation corporative, pour les besoins de leur gouvernement, des investisseurs ou des actionnaires, ont adopté des dispositions facilitant la divulgation d'informations aux comités d'entreprises ou aux syndicats. En réalité, dans tous les pays européens qui ont fait l'objet de notre analyse, les représentants des travailleurs ont des droits statutaires à l'information corporative. Toutefois, il y a lieu de distinguer selon que ces droits sont dévolus aux syndicats ou aux comités d'entreprises.

En Angleterre et en Suède, ces droits sont spécifiquement reliés à la négociation collective et sont exercés par les syndicats.

En Belgique, en France, en Allemagne de l'Ouest et dans les Pays-Bas, la divulgation est un processus continu et fait partie des droits dévolus aux comités d'entreprises, lesquels ne jouent aucun rôle formel lors des négociations. Cependant, dû aux fréquents cumuls des fonctions — représentant syndical et membre du comité d'entreprise — l'information divulguée peut théoriquement être utilisée lors des négociations, comme c'est le cas en France[170], mais ce n'est pas l'objectif recherché. D'autre part, la plupart des pays ont prévu des dispositions législatives pour assurer le respect de la confidentialité. La notion de « dommage à l'entreprise » a été retenue particulièrement en Angleterre. Mais il ne semble pas que des problèmes se soient posés, à ce chapitre.

Il y a donc lieu d'établir une distinction d'ordre général, entre les systèmes européens de divulgation de l'information reliée à l'entreprise. Il en existe deux, qui ont été législativement consacrés, et un troisième qui fait l'objet d'un débat sans avoir toutefois trouvé d'expression formelle. Ces systèmes sont très différents et poursuivent des objectifs différents.

Le système le plus généralisé est celui qui favorise la concertation et la participation aux décisions de l'entreprise. Dans ce cas, l'interlocuteur officiel lors de la divulgation est le comité d'entreprise. Ainsi un très grand nombre d'informations financières et non financières passent par ce super médium, dont l'éventail de pouvoirs va de la simple consultation au droit de veto. Les nuances sont, de fait, nombreuses quant à la composition, les pouvoirs, les obligations, la formation même de ces comités d'un pays à l'autre, d'un système politique à l'autre, en réalité. Mais il demeure important de souligner que l'élargissement de la divulgation aux comités d'entreprises, bien que relié à la promotion des droits des travailleurs, n'a pas pour objectif de faciliter l'exercice de la négociation collective.

Certains pays tels l'Angleterre et la Suède, ont choisi de faciliter cet exercice et les interlocuteurs, aux termes des lois habilitantes, sont les syndicats.

Enfin, le troisième système est purement théorique, parce que nulle part il ne trouve d'empreinte législative, parce qu'il fait l'objet d'un débat universitaire, et que finalement, nous croyons qu'il relève vraiment de la discrétion qui doit être laissée aux entreprises privées quant à leurs techniques de management. Il s'agit de la divulgation directe aux employés.

À cet égard, il paraît difficile de concevoir qu'un État légifère pour améliorer les techniques de gestion des entreprises. Mais ce n'est pas sous cet angle, visiblement fragile, que les tenants de ce type de divulgation développent leurs arguments. En réalité, la divulgation directe aux travailleurs écarte les syndicats, en déplacant le pouvoir relié à l'information et favorise l'émergence d'un « nouveau » système politique par le biais de l'intéressement des travailleurs, qui constitue le débat réel et dont

169 op. cit. supra note 130.

170 *Code du travail français*, art. L432.2 et L433-10 sur le mode d'élection au comité d'entreprise et voir aussi: ***Rights of worker's reprensentative in Europe***, European industrial relations review, 1978, décembre, p. 20.

l'objectif demeure la cogestion. Il y a évidemment des niveaux de divulgation aux employés, — certaines entreprises québécoises le font de façon tout à fait discrétionnaire selon qu'elles le jugent à propos — mais la thèse défendue, celle dont nous avons fait état en grande partie, relève de la démocratie industrielle.

Cependant, qu'un État choisisse de consacrer un système ou l'autre, il y a lieu d'établir un premier constat: le manque de formation économique du récepteur de l'information se révèle à l'expérience, une difficulté majeure. Il semble que ce soit un pré-requis indispensable et de nombreux pays européens, telle la France, après avoir fait les frais de cette déficience, ont dû remodeler leur loi pour y ajouter la promotion obligatoire de la formation. À cet égard, les constats sont les suivants: en France, les comités d'entreprises ne joueraient pas pleinement leur rôle en raison de cette déficience; en Allemagne de l'Ouest, les comités d'entreprises sont non opérationnels, dans les petites entreprises, pour la même raison; en Belgique, on doit avoir recours à l'assistance de comptables au sein de ces comités afin d'interpréter l'information divulguée, présence qui causerait de réels problèmes; enfin, en Angleterre, peu de suite serait donnée à la loi en raison du manque de pression exercée par les syndicats qui souvent ne savent pas quelle information requérir, même si, un peu partout, les syndicats recherchent une information de nature prospective, c'est-à-dire orientée vers le futur de l'entreprise.

Un deuxième constat s'impose, eu égard au hiatus qui apparaît assez nettement entre les objectifs patronaux et les objectifs syndicaux dans ce dossier.

En effet l'expérience anglaise, entre autres, de la divulgation (obligatoire) d'informations a révélé que l'unanimité apparente quant aux bénéfices d'une telle législation était fondamentalement factice. Cette loi recevait une compréhension fort différente de la part des syndicats et des patrons; conséquemment les bénéfices attendus et les objectifs visés étaient divergents.

Du côté patronal, on espère que la divulgation d'informations aux syndicats aura la conséquence de modérer leurs demandes, de les rendre plus réalistes, plus rationnelles lors des négociations, sinon plus raisonnables. On croit, de plus, qu'une meilleure information facilitera l'acception des changements technologiques.

Du côté syndical, l'accès à une information privilégiée de la compagnie devrait augmenter, de façon significative, leur influence sur la direction des affaires de l'entreprise.

La Fédération des travailleurs du Québec souligne qu'« il ne s'agit pas d'informer pour le plaisir d'enquêter, d'accumuler chiffres et données: cela fait partie d'une stratégie de protection de l'emploi et du revenu ».[171]

De plus, du côté des travailleurs, où le mot « communication » est souvent préféré à celui de « divulgation », on soutient qu'une législation relative à l'accroissement de l'information augmentera l'efficacité des gestionnaires, par exemple en facilitant chez les travailleurs et leurs représentants une meilleure compréhension des besoins relatifs aux changements technologues et à l'acceptation de ceux-ci.

Selon certains spécialistes,[172] les syndicats peuvent parfois favoriser l'accroissement de la divulgation en escomptant que cela affectera la balance du pouvoir en leur faveur. De plus, ils peuvent être intéressés à représenter leurs membres de façon plus adéquate en élargissant leur zone d'influence. Enfin, on peut comprendre que l'accroissement de la divulgation soit, pour les syndicats, la voie privilégiée vers la démocratie industrielle.[173]

Globalement, les objectifs de l'une et l'autre partie nous apparaissent pour l'instant diamétralement opposés, les patrons espérant que, mis au fait de certaines choses, les syndicats diminuent leurs demandes — c'est le sens qu'il faut donner à « raisonnable », — tandis que les syndicats escomptent modifier le rapport de force en leur faveur.

Enfin, un troisième constat peut être établi eu égard au niveau de crédibilité qui est accordé à l'information déjà divulguée par les entreprises. Il semble qu'il soit parfois assez faible, telle qu'une enquête[174] menée en Angleterre, en 1981, l'a démontré.

On sait que depuis l'adoption de l'*Employment protection act*, en 1975, les rapports financiers ont gagné, en Angleterre, une popularité rapide. Aussi, certaines entreprises apparaissent soucieuses de l'opinion des employés relativement à ces rapports. Or cette enquête a révélé que ceux-ci n'accordent pratiquement aucune valeur à l'information qui y est distillée.

Au Québec aussi, on sait que les actes de foi ne sont pas toujours faciles, lorsque après un mutisme de longue date, l'employeur devient volubile et parle de fermeture...

---

*171 op. cit. supra note 147, p. 62*

172 op. cit. supra note 42.

173 Nous soulignons cependant que les professeurs Foley et Maunders envisagent la démocratie industrielle comme un objectif des travailleurs et non des syndicats.

174 Roger Hussey, *Reporting to employees*, Accountancy, avril 1981.

Annexe A
Lois régissant la divulgation de l'information

| Lois | Type d'informations | Destinataires | Accessibilité |
|---|---|---|---|
| **Charte des droits et libertés de la personne** 1975, c-6 | Toute personne a droit à l'information dans la mesure prévue par la loi. | | |
| **Loi sur les compagnies,** c-38<br>a) accès aux livres et registres, a. 106<br>b) Assemblées annuelles, a. 98 | Livre des règlements<br>Livre des actionnaires<br>Registre des transferts<br>Registre des hypothèques.<br>Nombre des administrateurs et leur rémunération globale<br>États financiers et rapport du vérificateur et autres renseignements relatifs à la situation financière exigés par lettres patentes.<br>Changement de nom, abandon de charte ou modification aux lettres patentes. | Actionnaires ou leurs représentants<br>Créanciers et leurs mandataires<br>Créanciers ayant un jugement contre un actionnaire.<br>Actionnaires | Dans les documents de la compagnie au siège social et aux heures d'affaires.<br>États financiers |
| **Loi sur les déclarations des compagnies et sociétés,** D-1 | Compagnie<br>Nom de la compagnie<br>Acte constitutif et endroit d'incorporation<br>Date de constitution<br>Place d'affaires<br>Tout changement de nom ou de place d'affaires (dans les 15 jours qui suivent le changement)<br>Société et personne faisant affaire sous une raison sociale<br>Nom, prénom, qualité et résidence des associés ou de la personne<br>Raison sociale<br>Date de formation<br>Adresse de la société<br>Types d'activités<br>Changement de raison sociale ou cessation des affaires | Public | Bureau du protonotaire |
| **Loi concernant les renseignements sur les compagnies,** r-22 | (Rapports annuels)<br>Nom<br>Acte constitutif et mode de constitution<br>Existence limitée ou non<br>Activités<br>Nom, adresse des administrateurs<br>Siège social<br>Principale place d'affaires<br>Date de la dernière assemblée annuelle<br>Dette résultant d'émission de bons ou d'obligations<br>État détaillé des immeubles possédés au Québec et leur valeur | Public | Ministère des Consommateurs, coopératives et Institutions financières |

Annexe A
Lois régissant la divulgation de l'information

| Lois | Type d'informations | Destinataires | Accessibilité |
|---|---|---|---|
| | Montant du capital-actions autorisé, émis, versé et payé, ordinaire et privilégié<br>Valeur au pair des actions<br>Nombre de certificats, d'actions au porteur<br>Nombre de certificats-actions émis contre des actifs de clientèle et si les actions ont été payées<br>Si compagnie minière: actions émises à escompte; taux auquel ces actions ont été vendues ou cédées. Tout autre renseignement exigé par règlement du gouvernement publié dans la Gazette officielle du Québec | | |
| **Loi sur les compagnies étrangères**, c-46 | Copie de la charte<br>Adresse du bureau d'affaires dans la province<br>Déclaration sur l'habilité de la compagnie à faire affaire et sur l'admissibilité de son nom<br>Faits essentiels sur sa constitution<br>Preuve quelle est constituée de manière à remplir ses obligations qu'elle peut contracter | Public | Gazette officielle du Québec |
| **Loi des valeurs mobilières**, v-1 | Prospectus<br>Acte constitutif<br>Nombre des administrateurs<br>Leur rémunération globale<br>Caractère des opérations<br>Capital-actions autorisé, émis et versé<br>Options<br>Émissions projetées et leur fin<br>Commissions accordées<br>Biens et acquisitions<br>Obligations émises et contrats importants<br>États financiers et rapport de vérification | Public | Compagnies, courtiers, actionnaires, investisseurs, etc. |
| **Loi sur la main-morte**, m-1 | Requête pour acquérir et aliéner les biens immeubles comprend:<br>Acte constitutif, nom, mode de constitution<br>Date de charte<br>Valeur et distinction des immeubles et les fins auxquelles ils sont destinés<br>Copie de la charte | Public | Ministère des Consommateurs, coopératives et Institutions financières |

Annexe A
Lois régissant la divulgation de l'information

| Lois | Type d'informations | Destinataires | Accessibilité |
|---|---|---|---|
| **Loi de la liquidation des compagnies,** L-6 (Liquidation volontaire) | Rapport annuel et rapport final présentés par les liquidateurs<br>Avis de dissolution | Actionnaires | Gazette officielle du Québec |
| (Liquidation judiciaire) | Rapport annuel et rapport final présentés par les liquidateurs | Actionnaires | |
| **Loi sur les pouvoirs spéciaux des corporations,** p-16 | Augmentation ou réduction du capital-actions<br>Hypothèque sur les biens pour garantir émission de valeurs mobilières<br>Modification de biens immobiliers possédés par une compagnie sans capital-actions | Public | Gazette officielle du Québec |
| | Système de prêts à ses employés pour se construire des habitations | Employés<br>Actionnaires vg Loi sur les compagnies | Livre des règlements |
| **Loi sur la santé et la sécurité du travail,** (1979, c-63) | Service d'information en matière de santé et de sécurité du travail (droits généraux) | Travailleurs<br>Employeurs | |
| | Information adéquate sur les risques reliés au travail | Travailleurs | Employeur |
| | Informations transmises par la CSST, le département de santé communautaire et le médecin responsable | Travailleurs<br>Comité de santé et sécurité<br>Associations accréditées | Afficher dans des endroits facilement accessibles |
| | Liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis | Travailleurs<br>Comités de santé et sécurité<br>Associations accréditées<br>Chef du département de santé communautaire<br>CSST | Employeur |
| | Information de tout événement entraînant: le décès d'un travailleur, des blessures telles à un travailleur qu'il ne pourra pas accomplir ses fonctions pendant 10 jours ouvrables, des blessures telles à plusieurs travailleurs qu'ils ne pourront pas accomplir leurs fonctions pendant un jour ouvrable, des dommages matériels de plus de 50 000 $ | Comité de santé et sécurité<br>Représentant à la prévention | Employeur |
| | Dossier médical | Travailleurs | CSST |
| | Situation exposant le travailleur à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique | | Médecin responsable des services de santé d'un établissement |

| Lois | Type d'informations | Destinataires | Accessibilité |
|---|---|---|---|
| **Loi sur les normes minimales de travail,** M-1.1 | Bulletin de paie<br>Nom de l'employeur<br>Nom et prénom du salarié<br>Identification de l'emploi du salarié<br>Date de paiement et la période de travail qui correspond au paiement<br>Nombre d'heures payées au taux normal<br>Nombre d'heures supplémentaires payées avec la majoration applicable<br>Nature et montant des primes, indemnités, allocations de commissions versées<br>Taux du salaire<br>Montant du salaire brut<br>Nature et montant des déductions opérées<br>Montant du salaire net versé | Salarié | |
| **Loi sur la qualité de l'environnement,** q-2 | Déclaration des compagnies<br>Rapports d'enquête du bureau | Public | |
| **Loi sur les ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre,** c.m.-33 | Renseignements relatifs aux salaires et autres conditions de travail<br>Grèves et lock-out<br>Conventions collectives et décrets<br>Emploi<br>Sécurité dans les édifices publics | Public | |
| **Loi sur le conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre,** c-55 | Rapport annuel | Public | |
| **Loi sur le Conseil du statut de la femme,** c-59 | Information sur toute question individuelle ou collective concernant l'égalité et le respect des droits et du statut de la femme<br>Rapport annuel | | |
| **Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre,** c-51 | Avis de licenciement | Ministère de la Main-d'oeuvre | |

Annexe B

Les grandes catégories de renseignements élaborées par le C.T.C. sont détaillées de la façon suivante:

***a) Situation de l'entreprise***

i) son statut juridique;
ii) les statuts et amendements;
iii) les administrateurs;
iv) le financement à moyen et à long terme, et particulièrement les relations économiques avec d'autres entités juridiques financières ou économiques et la nature de ces relations;
v) toute entente ou accord susceptible d'influer fondamentalement sur la situation de l'entreprise.

***b) Position concurrentielle***

i) les principaux concurrents nationaux et internationaux;
ii) les avantages et difficultés de cette concurrence;
iii) les débouchés;
iv) les contrats et ententes de ventes et d'achat qui sont susceptibles d'influer sur l'entreprise de façon importante;
v) les contrats ou ententes conclus avec des gouvernements nationaux, provinciaux ou étrangers, des agences ou Sociétés de la Couronne;
vi) une vue d'ensemble de la mise en marché des produits, ex.: canaux de distribution, techniques de vente et données sur les marges de distribution;
vii) des données comparables sur le chiffre d'affaires et son évolution au cours des cinq dernières années, ainsi que les pourcentages des ventes de produits aux États-Unis, dans les pays de la Communauté européenne et en d'autre pays étrangers.

***c) Production et productivité***

i) l'évolution de la production exprimée en volume, quantité ou poids ainsi qu'en valeur et en valeur ajoutée;
ii) l'utilisation de la capacité de production;
iii) l'évolution de la productivité, de manière à montrer la valeur ajoutée par heure et par travailleur.

Ces renseignements doivent couvrir les cinq dernières années de l'entreprise et chacune de ses filiales.

***d) Structure financière***

i) l'explication du système comptable;
ii) une analyse comparative de la structure financière des cinq années précédentes.

***e) Méthode d'établissement du budget et du pris de revient***

i) les méthodes comptables pour l'établissement du budget ainsi qu'une explication de leur utilisation dans le processus de gestion;
ii) les méthodes d'établissement du prix de revient;
iii) les renseignements suffisants sur la structure des coûts, ventilée selon ses divers éléments.

La ventilation des coûts se fera par produit et par filiale. Si la chose n'est pas possible, on donnera les coûts par groupes de produits ou selon un échantillon représentatif de produits.

***f) Coûts en personnel***

i) la rénumération du personnel, subdivisée en trois catégories: travailleurs qui font partie de groupements(s) négociateur(s); employés de bureau (s'ils ne sont pas syndiqués) et personnel de gestion;
ii) les coûts de la sécurité sociale obligatoire;
iii) les coûts de l'assurance pour les accidents du travail;
iv) le coût des avantages sociaux;
v) les autres coûts sociaux.

Tous ces renseignements devraient également être fournis pour chacune des succursales.

***g) Plans et perspectives d'avenir***

Les renseignements concernant les perspectives d'avenir de l'entreprise et de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie devra (sic) couvrir tous les aspects de l'activité de l'entreprise, particulièrement ses projets aux plans industriel, financier, commercial, social et de recherche, y compris l'expansion future, les méthode de financement, les investissements ainsi que les fermetures d'usines envisagées.

***h) Recherche scientifique***

La politique actuelle ou envisagée à ce sujet et une explication de sa mise en oeuvre, particulièrement en ce qu'elle touche le niveau d'emploi.

### *i) L'aide gouvernementale*

On révèlera les subventions gouvernementales reçues: montant et conditions, le cas échéant.

### *j) L'organigramme de l'entreprise*

Ce graphique montrera l'organisation interne de l'entreprise, la hiérarchie e la répartition des pouvoirs et responsabilités. On fournira un plan de l'entreprise et un organigramme de l'entité juridique, économique ou financière dont elle fait partie, de manière à révéler sa situation relative au sein de cette entité.

## Annexe C

## Recommandation des nations unies (projet)

Liste des éléments minimums à fournir dans les états financiers à vocation générale par les entreprises membres d'un groupe incluant une entreprise transnationale (et par la société mère)

### 1. Emploi et main-d'oeuvre

- Description de la politique relative aux relations de travail
  - i) Reconnaissance syndicale
  - ii) Mécanisme et procédures de règlement des griefs et des litiges
- Nombre de salariés à la fin de l'année et moyenne annuelle
- Nombre de salariés par fonction
- Nombre de salariées de sexe féminin, par fonction
- Nombre de salariés par pays et par fonction
- Nombre moyen d'heures travaillées par semaine
- Taux annuel de roulement du personnel
- Absentéisme — heures de travail perdues (nombre et pourcentage du total annuel)
- Taux des accidents du travail (avec note descriptive)
- Description des normes de santé et de sécurité
- Charges de main-d'oeuvre
  - i) Total des salaires et autres paiements versés aux salariés (avant impôt)
  - ii) Charges sociales versées à des organismes et à l'État pour le bénéfice des salariés (excluant les charges de retraite présentées dans l'état des résultats)
  - iii) Description sommaire et coût des programmes de formation

### 2. Production

- Description des pratiques relatives à l'approvisionnement en matières premières et en produits semi-ouvrés (indiquer le pourcentage provenant des sociétés à l'étranger appartenant au même groupe et le pourcentage de toutes les sources étrangères)
- Moyenne annuelle d'utilisation de la capacité de production calculée conformément à la pratique courante du secteur d'activité
- Production physique par grand secteur d'activité, conformément à la pratique courante du secteur
- Description des nouveaux produits et procédés importants

### 3. Programmes d'investissement

- Description des nouveaux investissements
- Description des principaux projets incluant le coût, une estimation de l'augmentation de la capacité de production et une estimation de l'impact direct sur l'emploi
- Description des fusions et des prises de contrôle incluant le coût et une estimation de l'impact direct sur l'emploi

### 4. Structure organisationnelle

- Nom des membres du conseil d'administration et le cas échéant, du comité de direction et description du lien de ces membres avec des entreprises n'appartenant pas au groupe
- Nombre de propriétaires ou d'actionnaires et, lorsque les données sont disponibles, nom des principaux propriétaires et actionnaires

### 5. Protection de l'environnement

- Description des types de mesures importantes ou spéciales mises en oeuvre pour protéger l'environnement, ainsi que leur coût, le cas échéant.

Depuis quelques années, en raison de perturbations économiques importantes et de l'introduction des technologies nouvelles, de nouveaux comportements se dessinent dans le champ des relations du travail. Le maintien de l'emploi devient tout aussi préoccupant que sa création et ce dernier devient multiforme : horaire partagé, temps partiel, horaire réduit, etc. Dans les négociations, on échange la revendication salariale traditionnellement à la hausse contre une sécurité d'emploi mieux enchâssée dans la convention.

L'emploi se transforme, l'entreprise aussi, sous la poussée technologique. Il est difficile de concevoir que des mutations aussi profondes dans la vie et le devenir des entreprises se fassent sans que les travailleurs concernés ne soient informés des nouvelles réalités économiques.

Cette étude présente donc l'état du dossier du droit à l'information pour les travailleurs au Québec et ailleurs. Elle contient notamment un compte rendu de la littérature sur cette question, particulièrement quant à la divulgation directe de l'information aux travailleurs par rapport à la divulgation exclusive aux syndicats, une description de certains modèles législatifs européens, un relevé de la jurisprudence américaine et l'état du dossier au Québec, tenant compte de la position de différents intervenants sociaux sur cette question.

Fait à noter, cette étude se limite à l'entreprise privée ou mixte, plus avare d'information que l'entreprise publique, par sa nature même, et non astreinte, quant à elle, à certaines règles de transparence.

**La collection *Études et recherches* publie des travaux réalisés ou subventionnés par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail qui sont jugés d'intérêt général pour les praticiens et les chercheurs dans le domaine des relations du travail et de la gestion des ressources humaines ou par tous ceux que préoccupent les phénomènes reliés au marché du travail. Ces ouvrages fournissent un complément aux productions statistiques et aux études publiées tous les mois dans la revue *Le marché du travail*.**

Gouvernement du Québec
Ministère du Travail
**Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail**

Imprimé au Québec, Canada